

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В Е С Т Н И К

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

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

**№ 8 (74)
2023**

Луганск 2023

ВЕСТНИК

ЛУГАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ

№ 8 (74) 2023

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
ОСНОВАН В 2015 ГОДУ
ВХОДИТ В БАЗУ
РИНЦ

ОСНОВАТЕЛЬ

ФГБОУ ВО

«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,
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,
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,
Шелото В.М., докт. филос. наук,
Яковенко В.В., докт. техн. наук

Ответственный за выпуск: Тисунова В.Н.

Рекомендовано в печать Ученым советом Луганского государственного университета имени Владимира Даля.
(Протокол № 1 от 4.10.2022 г.)

Материалы номера печатаются на языке оригинала.

VESTNIK

LUGANSK
VLADIMIR DAHL
STATE UNIVERSITY

№ 8 (74) 2023

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

FOUNDER

LSU NAMED AFTER V. DAHL

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

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ Алексеев С. Б. -----	9
ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ Бессмертная В. В., Бессмертная А. И. -----	12
АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ Бессмертная В. В., Бондарь А. Ю. -----	15
АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Бессмертная В. В., Бондарь С. П. -----	19
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ Бессмертная В. В., Кутарова О. А. -----	22
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ Бессмертная В. В., Лихогруд И. И. -----	25
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ Бессмертная В. В., Майорова М. Г. -----	30
МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ Воробьева Н. В., Хоменко Н. В. -----	33
ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ Герасимова А. Е., Кислая Т. Н. -----	37
ТИПЫ МОДЕЛЕЙ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ Горбачева Е. В., Валуysкая Д. С., Николайчук М. Н. -----	41
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОДЕРЖАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ Гордиенко В. Д., Харьковский Р. Г., Ермолаева Т. Н. -----	43
ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ Грузинова Л. А., Ковтун К. С., Гринева А. И. -----	46
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРИСТИКА СОСТАВЛЯЮЩИХ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ Дрозняк О. В., Чернова А. В. -----	49
ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУТИ И КЛАССИФИКАЦИЯ УГРОЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ Дрозняк О. В., Соболева А. А. -----	54
ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ Дрозняк О. В., Щепелева Н. В. -----	59

ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ Иванова Т. Л., Фучеджи А. И. -----	63
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ СТРАТЕГИЙ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ Колесникова В. В., Лотохова И. Г., Сиренко М. А. -----	67
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ Котилевский Е. Е., Воробьева Н. В. -----	73
РОЛЬ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ Лихачева А. В., Кислая Т. Н. -----	75
ПРЕДПРИЯТИЕ КАК ХОЗЯЙСТВУЮЩИЙ СУБЪЕКТ, РАБОТАЮЩИЙ В ИЗМЕНЯЮЩИХСЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ Махонич И. В. -----	79
НЕОБХОДИМОСТЬ И ВОЗМОЖНОСТЬ МОДЕРНИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ Подгорный В. В. -----	85
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ Резник А. А. -----	89
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Рубанов М. Н., Беседин И. И., Соловчук А. А. -----	94
ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ Рубанов М. Н., Орленко Д. И., Обухова Е. А. -----	100
СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА Рубанов М. Н., Павленко Е. С., Овчарова Д. А. -----	106
ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ Старикова О. С. -----	111
КЛАСТЕРИЗАЦИЯ В РЕАЛИЗАЦИИ СТРУКТУРНОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА Тисунова В. Н., Грузинова Л. А. -----	114
ТРЕНДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ В АПТЕЧНЫХ СЕТЯХ Тисунова В. Н., Губарева А. О. -----	120
ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ НА ОСНОВЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ Фоменко А. А., Бурлуцкая Г. М., Черныш Т. А. -----	125

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Чаленко Т. Р., Воробьева Н. В. -----128

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Чурсина Н. А. -----130

ДРУГИЕ НАПРАВЛЕНИЯ НАУКИ

МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАКТИК И СМЕНЫ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПАРАДИГМ: ФИЛОСОФСКО-КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Андреева О. А. -----135

ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Димитриев А. С. -----141

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Димитриева О. А. -----144

САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФИЗИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ

Карпов А. А. -----147

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ КОНЦЕПТА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ФИЛОСОФСКО-КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЕ

Лугуценко Т. В., Андреева О. А. -----151

ПРЕВРАЩЁННАЯ ФОРМА СОЗНАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ КЛАССИЧЕСКОЙ И НЕКЛАССИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Лугуценко Т. В., Молодцов Б. И. -----156

БЕРДЯЕВ Н. А. И ЛИФШИЦ МИХ. А. О ЧЕЛОВЕКЕ И СВЕРХЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ СИЛЕ ДУХА

Молодцов Б. И. -----161

СНИЖЕНИЕ УСЛОВНО-ПОСТОЯННЫХ ПОТЕРЬ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ В РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ЭЛЕКТРИЧЕСКИХ СЕТЯХ НАПЯЖЕНИЕМ 10(6) КВ ЭНЕРГОКОМПАНИЙ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ПУТЕМ МОДЕРНИЗАЦИИ И ПЕРЕВОДА ИХ НА КЛАССЫ НАПЯЖЕНИЯ 10; 20 И 35 КВ С УСТАНОВКОЙ ТРАНСФОРМАТОРОВ СУХОГО ИСПОЛНЕНИЯ

Парсентьев О. С. -----166

ИЗГОТОВЛЕНИЕ ЛИТЕЙНЫХ СТЕРЖНЕЙ НА ЖИДКОСТЕКОВЫХ СВЯЗУЮЩИХ КОМПОЗИЦИЯХ С ОБЛЕГЧЕННОЙ ВЫБИВАЕМОСТЬЮ

Свиногоев Ю. А., Гутько Ю. И. -----203

CONTENTS

DEFINITION OF PERSONNEL MANAGEMENT OF A SERVICE ENTERPRISE Alekshev S. B.-----	9
THE MAIN CONCEPTS OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION Bessmertnaya V. V., Bessmertnaya A. I. -----	12
THE ANALYSIS OF ADMINISTRATIVE DECISION-MAKING PROCESS AT THE ENTERPRISE Bessmertnaya V. V., Bondar A. Yu.-----	15
ANALYSIS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT STRUCTURE OF THE ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS Bessmertnaya V. V., Bondar S. P.-----	19
CORPORATE CULTURE ORGANIZING PECULIARITIES IN THE GENERAL EDUCATION INSTITUTION Bessmertnaya V. V., Kutarova O. A. -----	22
FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF THE STAFF OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION Bessmertnaya V. V., Likhogrud I. I. -----	25
THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE FUNCTIONING OF THE MANAGEMENT SYSTEM Bessmertnaya V. V., Mayorova M. G. -----	30
MODELING THE CHANGE MANAGEMENT PROCESS Vorobyova N. V., Khomenko N. V. -----	33
FORMATION OF AN EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE Gerasimova A. E., Kislaya T. N. -----	37
TYPES OF MODELS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF TRADE ENTERPRISES Gorbacheva E. V., Valuyskaya D. S., Nikolaychuk M. N. -----	41
THEORETICAL ISSUES IN THE RESEARCH OF THE CONTENT OF CORPORATE CULTURE Gordienko V. D., Kharkovsky R. G., Yermolayeva T. N.-----	43
PROBLEMS OF IMPROVING THE MOTIVATIONAL MECHANISM IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONS Gruzina L. A., Kovtun K. S., Grineva A. I. -----	46
ECONOMIC MEANING AND CONSTITUENT CONCRETIZATION OF THE ORGANIZATION LABOR POTENTIAL Droznik O. V., Chernova A. V. -----	49

THE ESSENCE DEFINITION AND THREATS CLASSIFICATION TO THE PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANIZATION Drozniak O. V., Soboleva A. A. -----	54
CONDUCTING EVALUATION ACTIVITIES FEATURES TO DETERMINE THE WORK EFFECTIVENESS FOR EDUCATIONAL ORGANIZATIONS EMPLOYEES Drozniak O. V., Shchepeleva N. V. -----	59
ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT Ivanova T. L., Fuchedzhi A. I. -----	63
THEORETICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF COMPETITIVE STRATEGIES OF AGRICULTURAL ENTERPRISES Kolesnikova V. V., Lotohova I. G., Sirenko M. A. -----	67
IMPROVING HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AS A FACTOR IN ENHANCING ECONOMIC SECURITY Kotilevskij E. E., Vorobyova N. V. -----	73
THE ROLE OF THE PERSONNEL COMPONENT IN THE SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE Likhacheva A. V., Kislaya T. N. -----	75
AN ENTERPRISE AS A BUSINESS SUBJECT WORKING IN CHANGING ECONOMIC CONDITIONS Makhonich I. V. -----	79
NECESSITY AND POSSIBILITY OF MODERNIZATION OF PUBLIC ADMINISTRATION TECHNOLOGY IN RUSSIA Podgornyy V. V. -----	85
CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF IMPLEMENTATION STATE SOCIAL POLICY Reznik A. A. -----	89
THE STRATEGIC ASPECTS OF COMMERCIAL ACTIVITIES Rubanov M. N., Besedin I. I., Solovchuk A. A. -----	94
THE FEATURES OF THE STRATEGIC MANAGEMENT APPROACH Rubanov M. N., Orlenko D. I., Obukhova E. A. -----	100
SOCIAL MECHANISMS OF MANAGING THE STAFF ORGANIZATIONAL LOYALTY Rubanov M. N., Pavlenko E. S., Ovcharova D. A. -----	106
PROBLEMS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGIONAL ECONOMY Starikova O. S. -----	111
CLUSTERING IN THE IMPLEMENTATION OF THE REGIONAL STRUCTURAL POLICY Tisunova V. N., Gruzinova L. A. -----	114
TRENDS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF DISTRIBUTION SYSTEMS IN PHARMACY CHAINS Tisunova V. N., Gubareva A. O. -----	120

EFFICIENT MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION BASED ON THE DIFFERENTIATION OF THE ORGANIZATIONAL SYSTEM Fomenko A. A., Burlutskaya G. M., Chernish T. A. -----	125
IMPROVING ENTERPRISE COMPETITIVENESS MANAGEMENT Chalenko T. R., Vorobyova N. V. -----	128
APPLICATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES AT DIFFERENT LEVELS OF ECONOMIC SYSTEMS Chursina N. A. -----	130

OTHER AREAS OF SCIENCE

POSITIONING OF THE CONCEPT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE PHILOSOPHICAL AND CULTURAL PARADIGM Andreeva O. A. -----	135
FEATURES OF THE INFLUENCE OF CONTINUING EDUCATION ON VOCATIONAL TRAINING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION Dimitriev A. S. -----	141
PATRIOTIC EDUCATION STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION Dimitrieva O. A. -----	144
SELF-IMPROVEMENT OF PHYSICAL CONDITION Karpov A. A. -----	147
POSITIONING OF THE CONCEPT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE PHILOSOPHICAL AND CULTURAL PARADIGM Lugutsenko T. V. Andreeva O. A. -----	151
THE TRANSFORMED FORM OF CONSCIOUSNESS IN THE CONTEXT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CLASSICAL AND NON-CLASSICAL CULTURE Lugutsenko T.V., Molodtsov B. I. -----	156
BERDYAEV N.A. AND LIFSHITS MIH.A. ON MAN AND THE SUPERHUMAN POWER OF SPIRIT Molodtsov B.I. -----	161
REDUCTION OF CONDITIONALLY PERMANENT ELECTRICITY LOSSES IN THE DISTRIBUTION ELECTRIC NETWORKS WITH A VOLTAGE OF 10(6) KV OF THE POWER COMPANIES OF THE LUGANSK PEOPLE'S REPUBLIC BY UPGRADING AND TRANSFERRING THEM TO VOLTAGE CLASSES 10; 20 AND 35 KV WITH THE INSTALLATION OF DRY TRANSFORMERS Parsentev O. S. -----	166
MANUFACTURE OF CASTING RODS ON LIQUID GLASS BINDER COMPOSITIONS WITH LIGHTWEIGHT KNOCKOUT Svinoroev Yu. A., Gutko Yu. I. -----	203

УДК 338.242.2

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ**Алексеев С. Б.****DEFINITION OF PERSONNEL MANAGEMENT OF A SERVICE ENTERPRISE****Alekseev S. B.**

В статье на основе анализа современной экономической литературы выделено шесть научных подходов к трактовке управления персоналом предприятия, выделены особенности управления персоналом на предприятии сферы услуг. Предложено авторское определение управления персоналом предприятия сферы услуг.

Ключевые слова: управление персоналом, предприятие, сфера услуг, определение, научный подход.

Постановка проблемы. В настоящее время сфера услуг Донецкой Народной Республики активно развивается, растут объемы предоставляемых услуг, повышается их качество, увеличивается число предприятий сферы услуг. При этом кадровый потенциал большинства предприятий сферы услуг ДНР недостаточен и повсеместно наблюдается дефицит квалифицированных кадров. Такие тенденции усиливают конкуренцию между предприятиями сферы услуг ДНР и повышают значение эффективности процесса управления персоналом предприятия, поскольку персонал является важнейшим стратегическим ресурсом, который обеспечивает выживание и долгосрочное развитие предприятия в сложных экономических условиях. Современная система управления персоналом предприятия сферы услуг является сложным сочетанием организационных и управленческих приемов и методов и включает процессы подбора, найма, адаптации персонала, обучения, мотивации, оценки, аттестации, диагностики и планирования кадрового потенциала предприятия. Поэтому от эффективности управления персоналом напрямую зависят результаты деятельности предприятий сферы услуг.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные аспекты управления персоналом предприятия освещены в трудах многих отечественных и зарубежных ученых, таких как Л.Л. Алехина, В.В. Аранжин, М.С. Букаева, К.Д. Галыджов, А.А. Евграфов, Ю.А. Зиннурова, А.В. Никитина и другие. Однако на сегодняшний день многие теоретические и методологические аспекты данной проблемы требуют доработки, в частности

нет единого понимания сущности процесса управления персоналом, что обуславливает актуальность данного исследования.

Изложение основного материала. На сегодняшний день персонал – это не только важнейший элемент производственного процесса на предприятии сферы услуг, но и главный стратегический ресурс в конкурентной борьбе. Без правильно подобранного персонала, его высокоэффективной работы, а также эффективного управления им невозможно добиться успеха в условиях жесткой конкуренции [1, с. 4]. Эффективность сотрудников предприятия сферы услуг в современных условиях функционирования зависит, прежде всего, от эффективности использования их способностей и компетенций, а во-вторых, определяется качественными характеристиками структурной сбалансированности, взаимной согласованности квалификационных, психофизиологических и социальных характеристик всего персонала для выполнения поставленных перед ним задач.

Персонал на современном предприятии сферы услуг должен быть представлен как совокупность людей, которые в целенаправленном и систематически организованном трудовом процессе генерируют синергический эффект коллективной деятельности [3, с. 160]. Современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей, то есть персоналом предприятия.

На сегодняшний день в исследованиях зарубежных и отечественных авторов прослеживаются различные трактовки категории «управление персоналом», которые целесообразно объединить в несколько управленческих подходов (табл. 1).

С точки зрения *управленческого подхода*, основанного на управленческом воздействии, управление персоналом фирмы – это влияние на людскую, составляющую компании, направленное на преобразование с учетом способностей кадров и целей фирмы [2, с. 173]. Согласно данному подходу,

управление персоналом базируется на концепции управления – общем понятии о принадлежности человека к фирме. Основой концепции управления

персоналом сейчас считается роль работника на предприятии, его мотивация, знания, способности.

Таблица 1

Современные научные подходы к определению управления персоналом

Наименование научного подхода	Сущность научного подхода
Управленческий подход	Управление персоналом базируется на концепции управления – общем понятии о принадлежности человека к фирме и основано на управленческом воздействии на персонал
Функциональный подход	Управление персоналом – специализированная функция в организациях, нацеленная на управление наёмным трудом, которой, как правило, наделено особое подразделение
Мотивационный подход	Управление персоналом – это область деятельности, которая отвечает за наличие необходимого количества квалифицированного персонала в нужное время, их правильное местоположение и стимуляцию
Научный подход	Управление персоналом – область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимальное его использование
Профессиональный подход	Управление персоналом представляет собой профессиональную деятельность, направленную на максимально эффективное функционирование работников в организации
Подход эффективности	Управлять персоналом – значит обеспечить эффективное использование работников, т.е. такое использование, при котором затраты на персонал перекрываются результатами его работы

Функциональный подход предполагает, что управление персоналом (от англ. human resources management, HRM, HR-менеджмент) – особая функция в организациях, нацеленная на управление наёмным трудом, которой, как правило, наделено особое подразделение («отдел кадров», «служба управления персоналом», «департамент HR») [4, с. 246]. Иногда эта функция определяется как управление человеческими ресурсами чтобы подчеркнуть её как одно из стратегических направлений в рамках ресурсного подхода к организации.

Мотивационный подход трактует управление персоналом как область деятельности, которая отвечает за наличие необходимого количества квалифицированного персонала в нужное время, их правильное местоположение и стимуляцию. Целью управления персоналом здесь является формирование эффективных команд, в которые входят сотрудники, действующие в соответствии со своими собственными интересами, которые сочетаются с интересами организации в целом [6].

Научный подход рассматривает управление персоналом как область знаний и практической деятельности, направленную на обеспечение организации управления персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимальное его использование.

С точки зрения *профессионального подхода* управление персоналом представляет собой профессиональную деятельность, направленную на максимально эффективное функционирование работников в организации. Она включает в себя планирование потребности в трудовых ресурсах,

подбор и расстановку кадров, организацию труда, а также меры по стимулированию труда с учетом мотивации работников [5, с. 21].

И наконец, представители *подхода эффективности* утверждают, что управлять персоналом означает обеспечить эффективное использование работников, т.е. такое использование, при котором затраты на персонал перекрываются результатами его работы [7, с.318].

В целом, анализ табл. 1 позволяет утверждать, что выделенные научные подходы к трактовке процесса управления персоналом не противоречат друг другу, а скорее дополняют понимание сущности этого сложного процесса. Поэтому целесообразно объединить выделенные трактовки и предложить следующее авторское определение.

Управление персоналом предприятия сферы услуг представляет собой процесс целенаправленного управленческого воздействия на работников предприятия, который осуществляется отдельным функциональным подразделением с использованием современных научно обоснованных методов и технологий и направлен на формирование мотивов и стимулов для обеспечения эффективной деятельности по достижению целей предприятия.

Результаты исследования. В статье на основе анализа современной экономической литературы выделено шесть научных подходов к толкованию категории «управление персоналом» и предложено авторское определение, которое, в отличие от существующих, объединяет элементы управленческого, функционального, мотивационного, научного, профессионального

подходов и подхода эффективности к трактовке сущности процесса управления персоналом и за счет использования целевого подхода ориентирует процесс управления персоналом на достижение целей предприятия.

Выводы. Предложенное авторское определение управления персоналом предприятия сферы услуг ориентирует процесс управления персоналом на достижение целей предприятия и учитывает особенности функционирования предприятия сферы услуг. Среди направлений дальнейших исследований целесообразно выделить разработку механизма управления персоналом на предприятии сферы услуг.

Л и т е р а т у р а

1. Алехина Л.Л. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами как необходимое требование к повышению эффективности кадрового менеджмента в условиях современного системного кризиса мирового развития / Л.Л. Алехина, О.И. Полякова // Политическое пространство и социальное время: правда и ложь в политике и искусстве. – Сб. научн. труд. XXXVI междунар. Харакского форума. – Симферополь: ООО «Издательство типография «Ариал», 2019. – С. 4-7.

2. Аранжин В.В. Определение и анализ возможностей применения в управлении персоналом концепции управления человеческими ресурсами / В.В. Аранжин // Leadership and Management. – 2016. – №3. – С.171-187.

3. Букаева М.С. Развитие концепций управления персоналом / М.С. Букаева // Проблемы современной экономики. – 2013. – №13. – С.159-165.

4. Галыджов К.Д. Теоретические аспекты определения трудовых ресурсов предприятия / К.Д. Галыджов, Д.Г. Бадмаева, С.В. Смолянинов // Роль молодых ученых и исследователей в решении актуальных задач АПК. – Матер. междунар. научн.-практ. конф. – СПб: Изд-во: «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет», 2020 – С.246-247.

5. Евграфов А.А. Индивидуальные способности персонала как ресурс предприятия сервиса / А.А. Евграфов, А.К. Бабкина, Д.О. Васягина // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики, торговли: Сб. труд. всеросс. научн.-практ. конф. – СПб: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2020. – С.19-23.

6. Зиннурова Ю.А. Развитие кадрового потенциала на предприятии [Электронный ресурс] / Ю.А. Зиннурова, Е.Р. Мухина // Электронный научный журнал «Дневник науки». – 2020. – №1. – Режим доступа: <http://www.dnevniknauki.ru>.

7. Никитина А.В. Модернизация механизма управления персоналом: императивы развития методологической платформы / А.В. Никитина, Е.А. Тремеля, Р.Р. Мукминов // Экономика устойчивого развития. – 2019. – №1(37). – С.318-319.

Alekseev S.B.

DEFINITION OF PERSONNEL MANAGEMENT OF A SERVICE ENTERPRISE

Based on the analysis of modern economic literature, the article identifies six scientific approaches to the interpretation of personnel management of an enterprise, highlights the features of personnel management at a service enterprise. The author's definition of personnel management of a service enterprise is proposed.

Keywords: personnel management, enterprise, service sector, definition, scientific approach.

Алексеев Сергей Борисович, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики предприятия и управления персоналом Государственной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского».

E-mail: sergey_b_alekseev@mail.ru.

Alekseev Sergey Borisovich, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Enterprise Economics and Personnel Management of the State Organization of Higher Professional Education "Donetsk National University of Economics and Trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky".

E-mail: sergey_b_alekseev@mail.ru.

Рецензент: Ващенко Наталья Валерьевна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики предприятия и управления персоналом Государственной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского».

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 331.108

ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Бессмертная В. В., Бессмертная А. И.

THE MAIN CONCEPTS OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

Bessmertnaya V. V., Bessmertnaya A. I.

В статье рассмотрены цели стратегического управления человеческими ресурсами, описаны моменты «мягкой» и «жесткой» стратегии управления. Определены системные принципы стратегического управления. Предложены дальнейшие векторы развития исследования концепции стратегического управления человеческими ресурсами в организации.

Ключевые слова: стратегия, управление, человеческие ресурсы, конкуренция, «мягкая» стратегия, «жесткая» стратегия.

Постановка проблемы. Несмотря на обширные исследования ученых в области управления персоналом, значимость стратегического управления остается недостаточно раскрытой. Потенциал стратегического управления человеческими ресурсами как принципа стратегического управления, осознание его значения, функционирования системы стратегического управления в повседневных практиках как основного маркера в концепции управления является ключевым аспектом в рамках усовершенствования концепций управления. Соответственно, целью статьи является установление атрибутов концепции стратегического управления для разработки его базовых рамок для системы управления персоналом.

Анализ последних исследований и публикаций. Концепция стратегического управления появилась в начале 70-х годов XX в. Она была разработана ведущей американской консультативной организацией «Маккинзи» и внедрена начиная с 1972 г. во все крупнейшие корпорации. В начале 80-х годов XX в. ее использовали 45% корпораций из числа крупнейших. Исходной идеей, отражающей сущность концепции стратегического управления, является идея необходимости учета взаимосвязи и взаимовлияния внешней и внутренней среды при определении целей субъекта управления [2, с. 15]. То есть она базируется на отношениях, характеризующихся с помощью системы «окружающая среда – субъект управления», где

субъект подвергается различному внешнему влиянию прямых и косвенных факторов (научно-технический прогресс, социокультурные и политические изменения, влияние групповых интересов и т.п.) Как следствие, объектом изучения становится система управления в целом, а также организационная структура стратегического управления кадровым потенциалом в частности.

Традиционным считается вывод И. Ансоффа о том, что «стратегическое управление – многоплановый, формально-поведенческий управленческий процесс, который помогает формулировать и выполнять эффективные стратегии, способствующие балансировке отношений между определенным субъектом управления (преимущественно организациями и учреждениями), включая его отдельные структурные единицы, внешнюю среду, а также достижение установленных целей» [2, с. 16]. В то же время стратегическое управление – это область научных знаний, охватывающая методологию формирования стратегии развития организационных структур и принятия стратегических управленческих решений, способы их практической реализации для достижения целей субъекта управления.

В.В. Пастухова соотнесла подходы зарубежных и отечественных ученых к определению содержательной стороны стратегического управления, констатировала, что динамическая специфичность и сложность организационных структур (в частности, предприятий и организаций) усложняют разработку одной унифицированной модели процесса стратегического управления [1, с. 10]. Стратегическая составляющая в данном случае выступают как инструменты достижения целей для успешной реализации выбранного стратегического набора. Как следствие, концепция стратегического управления делает акцент на том, что корпоративные структуры, которые функционируют в одинаковой внешней среде, по-разному

развиваются и имеют разный успех в зависимости от содержания стратегии и методов ее реализации.

Изложение основного материала. В настоящее время все большее внимание уделяется вопросам управлению человеческими ресурсами, а также формированию стратегии развития организации, основными элементами которой и являются человеческие ресурсы.

Стратегическое управления человеческими ресурсами – это приоритетное направление формирования конкурентоспособного, высокопрофессионального, ответственного и сплоченного трудового коллектива, способного достигать долгосрочных целей и реализовывать общую стратегию организации. Стратегическое управление человеческими ресурсами нужно рассматривать, прежде всего, в качестве функциональной стратегии, которая должна быть интегрирована в корпоративную стратегию, обеспечивая человеческими ресурсами выполнение инновационной, производственной, маркетинговой стратегии. При этом стратегия УЧР должна определяться жизненным циклом организации, ее целыми и реальными условиями функционирования предприятия.

Управление человеческими ресурсами предназначено для того, чтобы сохранить ощущение общего направления в часто бурной окружающей среде, с тем чтобы, разрабатывая и внедряя последовательные и практичные программы по управлению человеческими ресурсами, можно было удовлетворять деловые потребности организации, а также индивидуальные и коллективные потребности ее работников.

Процесс разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами – это сложный процесс, сходный с разработкой бизнес-стратегии и состоящий из пяти взаимосвязанных этапов:

1. Основываясь на миссии компании – определение основных стратегических целей.
2. Для выявления сильных и слабых сторон, возможных рисков и угроз-проведение SWOT-анализа внешней и внутренней среды.
3. Разработка оптимальной и наиболее эффективной в реальных условиях стратегии.
4. Реализация стратегии путем разработки и внедрения поэтапного плана мероприятий.
5. Контроль, коррекция и оценка стратегии.

Определяющими элементами успеха стратегического управления выступает миссия и цель, которые являются перспективными ориентирами развития человеческих ресурсов организации [1, с. 21].

Основополагающей целью стратегического управления человеческими ресурсами является создание благоприятных стратегических возможностей по средствам обеспечения организации высококвалифицированными кадрами, заточенными на специфику работы организации. В долгосрочной перспективе лояльные, маневренные

и хорошо мотивированные работники позволят приобрести конкурентное преимущество.

Рассматривая миссию стратегического управления человеческими ресурсами, необходимо учитывать баланс между экономическими намерениями и стратегической целью. Как показывают статистические исследования, до сих пор во многих организациях четко сформулированная миссия либо отсутствует, либо выражается в материальной составляющей. С учетом современных веяний и потребностей, миссия должна определять не только смысл существования организации, но и четко формулировать корпоративные ценности, ориентиры и мотивы динамического развития стратегии управления человеческими ресурсами.

Используя терминологию «мягкое», стратегическое управление человеческими ресурсами в деятельности организации будет больше внимания уделять аспекту человеческих отношений в руководстве людьми, подчеркивая надежность трудовой занятости, постоянное развитие, коммуникацию, участие, качество трудовой жизни и равновесие во весь период трудового стажа. Важными будут считаться этические вопросы. С другой стороны, «жесткое» стратегическое управление человеческими ресурсами будет делать акцент на доход, который должен быть получен от инвестиций в человеческие ресурсы в интересах организации [2, с. 67].

В идеале стратегическое управление человеческими ресурсами должно попытаться достичь правильного равновесия между мягкими и жесткими элементами. Все организации существуют для того, чтобы достигать определенных целей, они должны обеспечить себя необходимыми ресурсами, чтобы это сделать, и эти ресурсы должны использоваться эффективно. Но, кроме того, организации должны учитывать вопросы, связанные с человеческим фактором, которые содержатся в концепции мягкого стратегического управления человеческими ресурсами. Организации должны планировать, думая о людях, принимая во внимание потребности и стремления всех ее членов. Проблема заключается в том, что во многих организациях моменты, связанные с жестким вариантом, выходят на первый план, оставляя далеко позади аспекты мягкого стратегического управления человеческими ресурсами.

Результаты исследования. На основании изученных данных стратегическое управление человеческими ресурсами является динамической средой, которая требует изменения подходов согласно современным реалиям и требованиям. Развитие и преобразование системы стратегического управления, начиная с изменения принципов управления, непременно приведет к изменению методов и подходов. Вектор дальнейшего исследования повышает общие требования к стратегическому управлению как системы, так и стратегического управления человеческими ресурсами в частности. В методах применения

стратегического управления меняется внешняя среда (общественная система в целом, а не отдельное предприятие) и субъект управления (некоммерческие интересы функционирования).

Выводы. Исходя из изложенного можно констатировать, что концепция стратегического управления в управленческой деятельности имеет ряд характерных векторов и принципов, но остается неоднозначной в разрезе ее прикладного применения. Динамика развития экономической среды требует разработки комплексной, актуальной для нынешних реалий системы стратегического управления в концепции управления человеческими ресурсами с учетом постановки сбалансированных и эффективных целей.

Литература

1. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: Уроки эффективного HR-менеджмента / И.К. Макарова – Москва: Дело, 2018. – 413 с.
2. Пастухова В.В. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента / В.В. Пастухова. – М.: Академия, 2020. – 302 с.

Bessmertnaya V.V., Bessmertnaya A.I.
THE MAIN CONCEPTS OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

The article discusses the goals of strategic human resource management, highlights the moments of "soft" and "hard" management strategies. The system principles of

strategic management are defined. Further vectors of development of the research of the concept of strategic human resource management in the organization are proposed.

Key words: strategy, management, human resources, competition, "soft" strategy, "hard" strategy.

Бессмертная Вита Викторовна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: vitavictor@yandex.ru.

Bessmertnaya Vita Victorovna, Candidate of economic science, Associate professor of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Бессмертная Алёна Игоревна, заместитель директора Государственного учреждения Луганской Народной Республики "Луганское учреждение дополнительного образования – центр внешкольной работы".
E-mail: Be-Al-Ig@yandex.ru

Bessmertnaya Alyona Igorevna, Deputy Director of educational work GU LPR «TsVR».

Рецензент: Максимова Татьяна Семёновна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 13.06.2023

УДК 338.242

АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Бессмертная В. В., Бондарь А. Ю.

THE ANALYSIS OF ADMINISTRATIVE DECISION-MAKING PROCESS AT THE ENTERPRISE

Bessmertnaya V. V., Bondar A. Yu.

В статье приведен анализ процесса принятия управленческих решений на предприятии. Обнаружены его особенности. Рассмотрены этапы процесса принятия управленческих решений на предприятии.

Ключевые слова: решение, управленческое решение, процесс принятия управленческого решения, этапы процесса принятия управленческих решений на предприятии.

Постановка проблемы. На каждом предприятии процесс разработки и принятия управленческих решений имеет свои особенности. Они определяются спецификой деятельности предприятия, его структурой, организационной культурой, опытом руководителей и управленческого персонала.

В процессе управления на предприятиях принимается большое количество разнообразных решений, имеющих разные характеристики. Однако можно выделить определенные общие признаки, которые позволяют определенным образом сгруппировать эти управленческие решения, при этом повысив эффективность работы предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Многие известные ученые-экономисты раскрывают общие проблемы принятия управленческих решений на предприятии, а именно: А.М. Асаул, М.А. Волобуев, А.С. Коваль, М.В. Ланько, Т.И. Лепейко, В.С. Пономаренко, С.К. Потемкин, О.И. Пушкарь. Однако они не учитывают особенности процесса принятия управленческих решений на предприятиях с учётом современных реалий и экономического положения.

Изложение основного материала. В научной литературе многими учеными-экономистами были разработаны классификации управленческих решений. Именно поэтому на их основе можно предложить обобщенную классификацию принимаемых на предприятиях управленческих решений (табл. 1).

Анализируя табл. 1, можно увидеть, что разнообразие управленческих решений на

предприятии велико. Такая обобщенная классификация управленческих решений позволяет быстрее принимать решения, ведь большинство управленческих решений являются систематическими и схожими по их общим признакам.

Для объективного восприятия ситуаций, возникающих в ходе принятия решений на предприятии, нельзя умалить значимость проблемы. Ведь не разрешение проблемы существенно повлияет на качество следующего решения. Анализируя основные проблемы, возникающие при принятии управленческих решений на предприятии, можно заключить, что основной причиной возникновения проблем является применение на предприятии устаревшей системы управления. Устаревшая система управления состоит в том, что довольно часто управленческие решения принимаются руководителями на основе их личного опыта, то есть сугубо субъективно. Контроль осуществляется путем программного учета хода выполнения, выявления отклонений от заданной программы, что дает возможность ликвидировать причины отклонения или предупредить о несвоевременно выполненной задаче. При таком подходе обратная связь, внесение корректировок и поэтапный контроль за исполнением решений на предприятии практически отсутствует [2, с. 29].

Рассмотрим систему управления на предприятии более подробно. В большинстве случаев все решения, которые непосредственно касаются предприятия в целом и носят глобальный характер, принимаются единолично генеральным директором, после консультаций с главным инженером, заместителем директора или главным бухгалтером. К глобальным изменениям предприятия относятся: смена оборудования; переход на новые виды металла; новые изделия или смены в заработной плате работников [3, с. 214].

Таким образом, складывается централизованная система управления, в которой руководство высшего звена оставляет за собой

большую часть полномочий, необходимых для принятия важнейших решений. Уровень централизации на предприятии достаточно высок, потому что все важнейшие решения принимаются главным руководством. Даже на таком сложном этапе процесса принятия управленческих решений, как реализация, субъектом принятия решения

выступает генеральный директор. Так как на данном этапе необходим поэтапный контроль за исполнением решения, то ввиду большой занятости генерального директора могут быть допущены ошибки в исполнении разработанного решения, что в значительной степени повлияет на дальнейшую деятельность предприятия.

Таблица 1

Обобщенная классификация управленческих решений

Классификационные признаки	Типы решений	Примеры
Функции	Прогнозируемые	прогнозирование прибыли, валовой выручки от реализации, доли рынка, темпов развития рынка
	Планируемые	бизнес-план
	Административные	приказ
	Мотивационные	начисление премий и бонусов
	Контролирующие	решение о контроле выполнения распоряжений
Время действия	Стратегические	минимизация затрат и снижение цены на продукцию
	Тактические	приобретение новых технологий
	Оперативные	повышение квалификации персонала; введение инноваций
Способы принятия	Индивидуальные	решение, принимаемое руководителем малого бизнеса
	Групповые	привлечение юридической службы для решения спорного вопроса
	Коллективные	выборы руководителя по конкурсу, внедрение новой системы оплаты труда
Составляющие решения	Экономические	установление цены, определение форм и систем оплаты труда
	Технические	выбор технологий, усовершенствование техпроцессов
	Социальные	управление конфликтами, развитие персонала
	Организационные	распределение производственных задач
	Научные	внедрение инноваций
Характер действия	Директивные	приказ
	Нормативные	акт приема-передачи материальных ценностей
	Методические	указание
	Рекомендационные	повышение квалификации у работников
	Позволяющие	разграничение уровней доступа для разных категорий персонала
Способ фиксации	Документированные	приказ об увольнении
	Не документированные	благодарность за качественно выполненную работу
Степень сложности	Сложные	решение о реструктуризации
	Простые	решение об улучшении трудовой дисциплины на предприятии

Конечно, не все решения принимаются исключительно генеральным директором. Ведь каждый день принимаются сотни решений. Однако от каждого такого решения зависит состояние деятельности предприятия в целом.

Управленческие решения контролируются таким образом, что менеджер организует специальный учет хода выполнения отдельных решений, однако такой контроль происходит вручную без применения автоматизированных процессов. Именно поэтому возникают трудности в осуществлении контроля. Трудности заключаются в том, что нужно одновременно контролировать ход выполнения многих решений и предписаний по разным показателям. Однако говоря о проблемах,

возникающих у менеджера, контролирующего процесс принятия управленческих решений, следует отметить, что на многих предприятиях отсутствует нацеленность работников на привлечение новых клиентов, а также поддержку уже существующих клиентов. Поэтому все решения принимаются без учета взглядов клиентов. Во времена высокой технологичности такая позиция несвоевременна и малоэффективна. Ведь предприятия позиционируют себя не только как изготовители, производящие высококачественную продукцию, но и как поставщики, предлагающие лучший сервис для собственных клиентов [3, с. 105]. Цель любого предприятия определяется теми ценностями, которые имеют особенное значение для конкретного

предприятия. Такими ценностями может быть прибыльность и социальная польза для населения. Особо важным моментом на данном этапе является четкое определение путей достижения целей.

Поэтому мы считаем, что необходимо более подробно проанализировать существующий процесс принятия управленческих решений на предприятии.

Условно процесс можно разделить на пять последовательных этапов. Каждый последующий этап вытекает из предыдущего, что позволяет разработать определенную систему в принятии управленческих решений.

Первым этапом в процессе принятия управленческих решений на предприятии является определение цели, которое считается началом всего управленческого процесса [1, с. 28].

Второй этап представляет собой постановку задач. Руководство, ввиду поставленных целей, определяется с исполнителями задания и сроком его выполнения [1, с. 29]. Однако недостатком данного этапа является то, что руководство из-за чрезмерной личной загруженности рутинными делами не всегда может контролировать своевременный срок выполнения задачи.

На третьем этапе происходит сбор необходимой информации от руководителей подразделений предприятия [1, с. 30]. Поэтому, исходя из предыдущего этапа, для принятия взвешенного и оптимального управленческого решения следует получать своевременную и полную информацию от всех подразделений предприятия. Для этого необходимо привлекать сотрудников смежных подразделений.

Четвертый этап включает в себя комплекс процедур, в совокупности представляющих собой процесс разработки управленческого решения на предприятии [1, с. 31]. На этом этапе разработки управленческого решения рассматриваются все возможные альтернативные варианты управленческого решения, ведь только в этом случае решение может быть оптимальным. Недостатком данного этапа является то, что руководитель не располагает и не может располагать необходимым запасом знаний и времени, чтобы сформулировать и оценить любую возможную альтернативу.

На последнем, пятом этапе происходит непосредственно реализация разработанного управленческого решения [1, с. 32]. Важнейшей процедурой на этом этапе является контроль реализации управленческого решения для выявления уровня его эффективности в конкретной ситуации и анализа возникших проблемы, так как именно в этом состоит сущность всего процесса принятия управленческого решения на предприятии.

Результаты исследований: Поиск оптимального управленческого решения очень трудный процесс, который занимает много времени. Основной задачей становится анализ приемлемых вариантов, позволяющих решить проблему и

заранее устранить непригодные альтернативы. Наряду с положением, когда варианты решения проблемы заранее известны или проявляются без особого труда, часто бывают ситуации, при которых решаемая проблема не встречалась раньше, то есть возможные альтернативы неизвестны и их необходимо предварительно сформулировать. В таких случаях весьма полезно коллективное обсуждение проблемы и рассмотрение альтернатив. Разработав возможные варианты решения проблемы на предприятии, эти решения оцениваются, то есть определяются преимущества и недостатки каждой альтернативы и объективно анализируются вероятные результаты реализации. Для сопоставления вариантов управленческого решения применяются стандарты или критерии, по которым их можно сравнить. С помощью этих критериев и производится отбор наиболее эффективных управленческих решений.

Прогнозирование развития событий играет важную роль при разработке управленческого решения. Для этого на предприятии рассматриваются факторы, характеризующие ситуацию и тенденции ее развития. Прогнозирование развития событий проводится преимущественно с использованием технологий ситуационного анализа и экспертной оценки. Экспертная оценка применяется после наработки достаточного количества информации об основных альтернативных вариантах управленческих влияний и наиболее вероятных сценариях развития ситуации при их использовании. Экспертизы по сравнительной оценке альтернативных вариантов управляющих воздействий, с одной стороны, дают оценку реализованности рассматриваемых воздействий и достижения с их помощью поставленных целей, а с другой – позволяют проранжировать их с использованием сложившейся оценочной системы в соответствии с уровнем ожидаемого результата, необходимыми затратами ресурсов и наиболее вероятными сценариями развития ситуации.

Выводы: Процесс принятия управленческих решений на предприятии является одной из составляющих любого управленческого процесса. На первый взгляд, этот процесс может показаться простым, однако он нуждается как в больших затратах труда, т.е. в большом количестве времени, затрачиваемом на принятие необходимого управленческого решения, так и денежных, так как аналитические методы планирования требуют значительных затрат.

Литература

1. Принятие управленческих решений : учеб. пособие / Г. Б. Кошарная, Л. И. Найденова ; под ред. Г. Б. Кошарной. – Пенза: Изд-во ПГУ, 2020. – 68 с.
2. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. А. Демин; Пермский государственный национальный исследовательский

университет. – Электронные данные. – Пермь, 2020. – 92 с. <http://psu.ru/files...demin-upravlencheskie-resheniya.pdf>.

3. Пушкарь А.И. Моделирование процессов управления развитием предприятий: монография / А.И. Пушкарь, Н.Н. Лепа, Р.Н. Лепа. – Донецк: Юго-Восток, Лтд, 2019. – 348 с.

Bessmertnaya V.V., Bondar A. Yu.

THE ANALYSIS OF ADMINISTRATIVE DECISION-MAKING PROCESS AT THE ENTERPRISE

The analysis of administrative decision-making process at the enterprise is done in the article. Its features are found out. The stages of administrative decision-making process at the enterprise are considered.

Key words: *a decision, administrative decision, process of acceptance of administrative decision, stages of process of acceptance the administrative.*

Бессмертная Вита Викторовна, к.э.н. доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности, ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: vitavictor@yandex.ru

Bessmertnaya Vita Victorovna, Candidate of economic science, Associate professor of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Бондарь Анастасия Юрьевна, студентка 2 курса, магистерская программа Менеджмент организаций и администрирование ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Bondar Anastasia Yurievna, 2nd year student, Master's degree in Organization Management and Administration LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семёновна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 23.06.2023

УДК 331.108

АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Бессмертная В. В., Бондарь С. П.

ANALYSIS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT STRUCTURE OF THE ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS

Bessmertnaya V. V., Bondar S. P.

В статье авторами определены структура управления персоналом предприятия и ее подсистемы, обоснованы наиболее важные особенности процесса совершенствования управления персоналом на современном этапе.

Ключевые слова: производство, управление, предприятие, рабочая сила, персонал, потребность, труд, кадровое планирование.

Постановка проблемы. Управление персоналом является одной из наиболее важных сфер жизни организации, способной многократно повысить ее эффективность, а само понятие "управление персоналом" рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Важнейшей областью деятельности любого предприятия была и остается трудоустроенность: привлечение рабочей силы, необходимая ее подготовка, создание условий для рационального использования.

Производственная система, ее вещественная и личностная составляющие находятся под воздействием многих факторов. Изменяются техника и технология, которые определяют требования к рабочей силе, направленность ее специальной подготовки, уровень квалификации и т.д. Состав рабочей силы изменяется под действием как объективных, так и субъективных факторов (например, происходит смена состава работников под влиянием текучести кадров, естественный и непрерывный процесс квалификационного роста, меняются мотивационные посылки в отношении к труду и т.д.). Возникает необходимость в постоянном управленческом воздействии на структуру рабочих мест, численность и состав.

Анализ последних исследований и публикаций. Концепцию развития человеческих ресурсов, структуру управления персоналом на предприятии рассматривали в своих трудах А. Добрынин, С. Дятлов, В. Колесов, Л. Кураков, Б. Юдин, С. Фишер, П. Хейне, Т. Шульц [1-5].

Целью исследования в работе является анализ

структуры управления персоналом на предприятии.

Результаты. Управление производством осуществляется через человека: через людей вносятся определенные коррективы в техническую, технологическую и организационную стороны процесса производства. Но и сами работники являются объектом управления. Это касается прежде всего количества и качества рабочей силы, формирования трудового потенциала, его развития и использования, мотивации трудового поведения, трудовых и личностных отношений и т.д.

Изложение основного материала. Главное, что составляет сущность управления персоналом – это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.

Несмотря на многообразие определений управления персоналом, мало чем отличающихся друг от друга по своей сущности, имеются и такие, которые свидетельствуют, что данное понятие не получило четкого толкования.

Деятельность по управлению персоналом является целенаправленным воздействием на человеческую составляющую предприятия, ориентированным на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития предприятия.

Под персоналом понимается совокупность все человеческих ресурсов, которыми обладает предприятие. Это сотрудники предприятия, партнеры, которые привлекаются к реализации некоторых проектов, эксперты, которые могут быть привлечены для проведения исследований, разработки стратегии, реализации конкретных мероприятий и т.д. Именно организация эффективной деятельности персонала и является

основной заботой управления персоналом предприятия и, естественно, менеджера по персоналу. Для достижения этой цели необходимо хорошо представлять себе:

- особенности индивидуального поведения;
- особенности группового поведения персонала организации;
- особенности поведения руководителей, членов управленческой команды.

Персонал является главной силой любого предприятия. Японские менеджеры подчеркивают, что если исчезнут станки, то вскоре организация возникнет с еще лучшим оборудованием, но если исчезнут люди, останутся только станки, и организация прекратится.

Сущность любой деятельности может быть охарактеризована конкретным перечнем составляющих ее работ или ее составными элементами [1].

Процесс управления персоналом традиционно включает девять основных направлений деятельности:

1. Кадровое планирование, осуществляемое с учетом потребностей организации и внешних условий.

2. Поиск и отбор кадров.

3. Адаптация новых работников. Введение в организацию, в подразделение и в должность для обеспечения мягкого вхождения новых работников в организацию и максимально быстрого достижения ими требуемых рабочих показателей.

4. Анализ работы и нормирование труда.

5. Система стимулирования труда: широкий набор средств воздействия на мотивацию работников, от материальных стимулов до расширения полномочий и обогащения содержания труда с целью улучшения отношения персонала к выполняемой работе и организации и повышения заинтересованности в достижении высоких результатов.

6. Обучение и развитие, которое призвано увеличить потенциал работников, их вклад в достижение целей организации.

7. Оценка исполнения: сравнение результатов работы с имеющимися стандартами или с целями, установленными для конкретных должностных позиций.

8. Внутриорганизационные перемещения работников: повышения и понижения в должности, переводы, отражающие ценность сотрудников для организации.

9. Формирование и поддержание организационной культуры: традиций, порядков, норм, правил, стандартов поведения и ценностей, обеспечивающих эффективное функционирование организации.

Система управления персоналом, которая сложилась на ведущих отечественных предприятиях под влиянием введения прогрессивных зарубежных технологий управления персоналом и

выкристаллизации собственного опыта, включая сегодня такие подсистемы [1]:

Анализ и планирование персонала: к этой подсистеме относятся разработка кадровой политики, разработка стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала и рынка труда, кадровое планирование, прогнозирование потребностей в персонале, организация рекламы и установления взаимодействия с внешними организациями, обеспечивающими предприятие кадрами.

Подбор и наем персонала: проведение собеседований, тестов, анкетирования для проявления интеллектуального уровня, профессионализма, коммуникативности и других необходимых качеств.

Оценка персонала: персональная оценка – уровень знаний, умений, мастерства и личной ответственности; оценка выполняемой работы и ее результатов.

Организация обучения и повышения квалификации персонала: обучение персонала, переподготовка и повышение квалификации, введение в должность, организация кадрового роста, реализация служебно-профессионального продвижения и карьеры сотрудников, работа с кадровым резервом. Аттестация и ротация кадров: проведение мероприятий, направленных на выявление соответствия результатов деятельности, качеств и потенциала личности работника требованиям, предъявляемым к выполняемой работе.

Управление оплатой труда. Мотивация персонала: разработка систем мотивации, выработка систем оплаты труда, участия персонала в прибылях и капитале предприятия, разработка форм морального стимулирования персонала.

Учет сотрудников предприятия: учет приема, перемещения, вознаграждений сотрудников и взысканий с них, увольнение персонала, организация эффективного использования персонала, управление занятостью персонала, кадровое делопроизводство.

Организация трудовых отношений на предприятии: функциональных обязанностей, формирование у сотрудников чувства ответственности, анализ и регулирование групповых и межличностных отношений, управление производственными конфликтами и стрессами, социально-психологическая диагностика, установление норм корпоративной культуры, работа с жалобами на трудовые отношения.

Создание условий труда [2]: создание безопасных условий для работы сотрудников; соблюдение норм психофизиологии труда, эргономики, технической эстетики; кадровая безопасность.

Социальное развитие и социальное партнерство: организация питания, медицинского и

бытового обслуживания, отдыха и культурно-оздоровительных мероприятий, управление конфликтами и стрессами, организация социального страхования.

Кадровая безопасность. Правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом: решение правовых вопросов трудовых отношений, подготовка нормативных документов, регулирующих их обеспечения необходимой информацией всех подразделений управления персоналом.

Успех управления персоналом определяется двумя основными факторами: способностью предприятия четко определить, какое поведение работников требуется для достижения его стратегии, и возможностью применять эффективные управленческие рычаги для направления работников на желаемое поведение. Обе задачи одинаково важны и сложны, особенно в условиях рыночной трансформации экономики.

Результаты исследования. В заключение хотелось бы отметить, что важнейшими особенностями современного процесса совершенствования управления персоналом являются:

- расширение полномочий исполнителей на местах и изменение формы контроля;
- совместное принятие хозяйственных решений и создание атмосферы доверия на предприятии;
- развитие механизмов планирования карьеры для ключевых работников;
- комплексное видение проблем и целостный подход к человеческим ресурсам во взаимосвязи со стратегическими установками предприятия;
- создание корпоративной культуры инновационного типа.

Выводы. Эффективность управления персоналом, наиболее полная реализация поставленных целей во многом зависят от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом предприятия, познания механизма его функционирования, выбора наиболее оптимальных технологий и методов работы с людьми.

Литература

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2020. – 560 с.
2. Балашов А.П. Основы менеджмента: учеб. пособие / А.П. Балашов. – М.: Вузовский учебник, 2021. – 288 с.
3. Фишер С. Экономика. / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи; РГБ. – М.: Дело, 1994. – 303 с.
4. Хейне П. Экономический способ мышления / П. Хейне. – Москва: АСТ-Пресс, 1991. – 138 с.
5. Экономическая теория: учеб. для вузов. 3-е изд. / Под ред. А.И.Добрынина, Л. Тарасевича; СПбГИК. – Санкт-Петербург: СПбГИК, 2019. – 324 с.

Bessmertnaya V.V., Bondar S. P.

ANALYSIS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT STRUCTURE OF THE ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS

In the article, the authors define the structure of personnel management of the enterprise and its subsystems, substantiate the most important features of the process of improving personnel management at the present stage.

Key words: production, management, enterprise, workforce, personnel, need, labor, personnel planning.

Бессмертная Вита Викторовна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск
E-mail: vitavictor@yandex.ru.

Bessmertnaya Vita Victorovna, Candidate of economic science, Associate professor of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Бондарь Светлана Павловна, студентка 4 курса направления подготовки «Менеджмент» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Bondar Svetlana Pavlovna, 4th year student of the "Management" training course LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семёновна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 378

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Бессмертная В. В., Кутарова О. А.

CORPORATE CULTURE ORGANIZING PECULIARITIES IN THE GENERAL EDUCATION INSTITUTION

Bessmertnaya V. V., Kutarova O. A.

Статья посвящена изучению особенностей формирования корпоративной культуры в общеобразовательном учебном заведении. Проанализированы внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры, способы для эффективного воплощения и развития корпоративной культуры в общеобразовательном учебном заведении. По результатам исследования, проведенного на базе определённого общеобразовательного учебного заведения, согласно методике изучения корпоративной культуры организации, разработанной А. Камероном и Р. Куином, представлены наглядные примеры и статистические данные, демонстрирующие степень сформированности корпоративной культуры в учебном заведении.

Ключевые слова: корпоративная культура, образовательный процесс, методика изучения, качество, деятельность, общеобразовательное учебное заведение.

Постановка проблемы. В настоящее время корпоративная культура является одним из основных инструментов управления поведением сотрудников образовательных организаций, от характера которого зависят качественные и количественные показатели деятельности общеобразовательного учебного заведения. Корпоративная культура, являясь элементом системы управления персоналом, направлена на создание благоприятных условий для работы сотрудников в образовании, тем самым она способствует стимулированию работников на улучшение результатов своей деятельности, что выступает важной задачей образовательных организаций.

Анализ последних исследований и публикаций. На сегодняшний день данный вопрос является объектом изучения большого количества авторов. Так, Н.И. Кузьменко изучает процесс формирования корпоративной культуры образовательной организации [3]. К.С. Баутина исследует влияние корпоративной культуры на развитие современной образовательной организации [1], а И.Е. Шпилевая проводит оценку развития

корпоративной культуры в образовательной организации [4].

Изложение основного материала. Корпоративная культура представляет собой перечень убеждений, норм поведения, установок и ценностей, который определяет, как должны работать и вести себя сотрудники в определённом учебном заведении. Другими словами, корпоративная культура – атмосфера или социальный климат в коллективе. От успешности формирования корпоративной культуры во многом зависит успешность деятельности отдельного образовательного заведения.

Основными элементами корпоративной культуры любого учебного заведения являются: символы, герои, ритуалы, церемонии [2].

Целью корпоративной культуры является то, что она даёт возможность сотрудникам укрепить внутренний дух к работе с коллективом, а также помогает повысить потенциал всех сотрудников и каждого в отдельности [3].

Процесс формирования корпоративной культуры любого учебного заведения начинается с выявления потенциальных возможностей, сильных сторон и слабостей управленца в сфере управления людьми и с определения тех направлений работы с персоналом, которые должны быть усилены для успешной реализации организационной стратегии.

На формирование и развитие корпоративной культуры любого учебного заведения влияют внешние и внутренние факторы.

Анализ работы ГОУ ЛНР «Луганский экономико-правового лицея-интерната» имени героев «Молодой гвардии» за 2021-2023 годы по работе с педагогами по проблемам формирования и демонстрации корпоративной культуры проводился на основе данных «Методики изучения корпоративной культуры организации» (А. Камерон и Р. Куин).

«Методика изучения корпоративной культуры организации», разработанная А. Камероном и Р. Куином, предназначена для оценки эффективности корпоративной культуры и определении тех ее аспектов, которые для организации желательно

изменить. А. Камерон и Р. Куин различают четыре типа корпоративной культуры: клановая, адхократическая, рыночная, иерархическая.

Анализ данных, полученных в результате опроса педагогов, показывает, что педагоги ГОУ ЛНР «ЛЭПЛИ» имени героев «Молодой гвардии» оценили уровень развития корпоративной культуры как адхократической на 20%. Мы можем охарактеризовать педагогический коллектив лица как организацию новаторского типа: сотрудникам присуще творчество, создание новых идей, предвидение результатов деятельности и педагогическая деятельность, направленная на «опережение времени», педагоги преданы своему делу.

30% считают, что в лицее-интернате преобладает рыночная составляющая корпоративной культуры, ведь в настоящее время повысилась конкуренция среди подобных учебных заведений, поэтому корпоративная культура в определенной степени направлена на достижение поставленной цели, устранение конкурентов на пути к достижению этой цели и на то, что конкуренция среди педагогов в достижении цели способствует продуктивности образовательного процесса.

20% охарактеризовали корпоративную культуру лица как иерархическую, то есть, по их мнению, меньше всего внимания со стороны руководства уделяется процедурам, правилам и инструкциям, гарантирующим высокое качество предоставляемых образовательных услуг.

Одновременно нами был построен профиль желаемой корпоративной культуры. Так, 40 % видят корпоративную культуру в исследуемом учебном заведении как клановую, 30 % – как адхократическую, 20 % – как рыночную, и 10 % – как иерархическую.

По результатам исследования нами были составлены два профиля реальной и желаемой корпоративной культуры в исследуемом учебном заведении. Данные профили представлены на рис. 1.

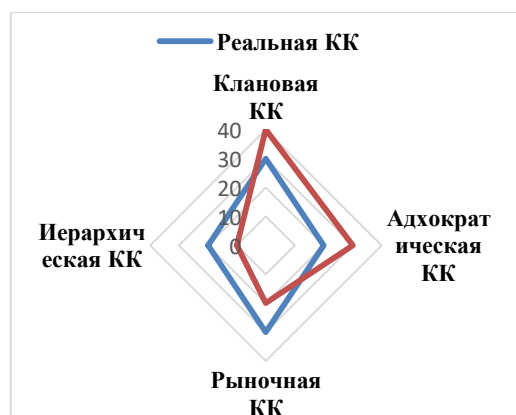


Рис. 1. Реальный и желаемый профили корпоративной культуры в ГОУ ЛНР «ЛЭПЛИ» имени героев «Молодой гвардии» (по методике А. Камерона и Р. Куина)

Сопоставление полученных профилей говорит о том, что педагоги лица желают усилить клановый

элемент в их корпоративной культуре. На наш взгляд, связано это с тем фактом, что именно этот тип предполагает наличие очень дружественного места работы, где у людей масса общего. По нашим наблюдениям, это именно так – в ГОУ ЛНР «ЛЭПЛИ» имени героев «Молодой гвардии» большое место занимают традиции и личная преданность руководителю, который воспринимается скорее как старший друг и наставник, однако при этом его мнение является приемлемым и требующим обязательного исполнения.

Коллектив лица очень дружный и сплоченный, а моральный климат стимулирует творческую деятельность каждого педагога лица.

Отметим, что именно при господстве клановой корпоративной культуры можно строить долгосрочные планы совершенствования как каждого учителя, классного руководителя, воспитателя, так и работы всего лица-интерната.

Желание педагогического коллектива лица усилить адхократическую культуру говорит о том, что необходимо более динамичное развитие творческого начала в коллективе. Действительно, здесь большая часть молодых учителей и воспитателей, которые стремятся к педагогическому поиску, к изучению новаторского опыта, к внедрению его в работу с детьми, родителями, социумом. Педагоги, имеющие солидный стаж педагогической работы, способны направить молодых педагогов в нужное русло, оказать методическую помощь. Стремление к такому типу культуры позволит данному учебному заведению в долгосрочной перспективе сделать акцент на постоянном росте и обретении новых ресурсов при поощрении личной инициативы и свободы педагогов [4].

Желание педагогов лица снизить процент проявлений рыночной корпоративной культуры говорит о том, что они не хотят поставлять некачественные образовательные услуги. В личных беседах с педагогами лица было выявлено, что они готовы разрабатывать новые образовательные продукты, но их не должно быть много и они должны быть высокого качества для того, чтобы стать конкурентоспособными на рынке образовательных услуг.

Также, согласно представленным профилям, педагогический коллектив лица-интерната высказывается за снижение доли иерархической корпоративной культуры. Да, педагоги согласны с тем, что в лицее должны быть планы повышения квалификации, должна на должном уровне вестись документация, существовать система правил и инструкций, однако они отмечают, что все эти документы для эффективного достижения целей обучения и воспитания детей должны быть рационально сформулированы и не мешать педагогам лица выполнять их прямые обязанности [2].

Результаты исследования. Для совершенствования корпоративной культуры в ГОУ

ЛНР «ЛЭПЛИ» имени героев «Молодой гвардии» следует рассмотреть и провести следующие мероприятия:

1. Многоуровневая оценка кадров. Важно стремиться повысить целенаправленность управления кадрами, ввести современные методы контроля за эффективностью и качеством труда.

2. Формирование кадрового резерва. Чтобы достичь успеха, нужно: достаточно хорошая подготовка будущих руководителей, а также заранее приметить кандидатов, способных к работе на высокой должности. Кадровый резерв нужен для того, чтобы срок адаптации работника был короче, легко формировалась лояльность к организации, это помогло бы стать гарантией долгосрочного и успешного сотрудничества. А также для постепенной «смены поколений», благодаря чему сохраняются технологии и корпоративная культура.

3. Материальное стимулирование. Одним из критериев правильной мотивации является мотивация, которая напрямую зависит от экономических результатов. В лицее необходимо заключать контракты с работниками, состоящими в резерве. Документально прописываются условия развития и планирования карьеры, а также уточняется ответственность сторон.

4. Нематериальное стимулирование. Организация всегда может привлечь сотрудников не только материально, но и мотивировать их. Для руководителя лицея стоит одна из задач – побуждение подчиненных к плодотворной работе. Все же руководителю будет сложно поднимать вперед команду, не осознавая собственных целей и не чувствуя внутреннего вдохновения. В психологии изложенное выше называется «удовлетворенность жизнью», насколько человек доволен собой и какой у него уровень самооценки, ощущение спокойствия и внутреннего контроля, наличие или отсутствие депрессии. Также рассматривается, насколько удовлетворен педагог своим настоящим положением и перспективами.

5. Планирование карьеры педагогических работников. Достичь положительных результатов в профессии человеку помогают плоды эффективности его профессиональных усилий в работе. Карьера – успешное увеличение развития в различных областях деятельности. Каждый человек индивидуален, поэтому у каждого накладываются свои ценности, интересы, в работе и личной жизни, поэтому карьера и ее планирование являются индивидуальным процессом. Совмещая интересы отдельного работника и организации, служит планированием личной карьеры, а также проектированием и планированием должностной схемы.

Вывод. Подводя итог, стоит отметить, что корпоративная культура имеет важное значение в развитии учебного заведения и является стимулирующим инструментом, побуждающим сотрудников к улучшению своих количественных и качественных показателей.

Литература

1. Баутина К.С. Влияние корпоративной культуры на развитие современной образовательной организации / К.С. Баутина // Национальные приоритеты России. 2022. № 4. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28118178>.
2. Булатова З.А., Гайнуллин И.А., Абулханова Г.А. Корпоративная культура в сфере образования / З.А. Булатова, И.А. Гайнуллин, Г.А. Абулханова // Современные проблемы науки и образования. 2020. № 3. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27206091>.
3. Кузьменко Н.И. Формирование корпоративной культуры образовательной организации / Н.И. Кузьменко // Территория науки. 2021. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-korporativnoy-kultury-obrazovatelnoy-organizatsii>.
4. Шпилева И.Е. Оценка развития корпоративной культуры в образовательной организации / И.Е. Шпилева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2019. URL: <http://e-koncept.ru/2014/54661.htm>.

Bessmertnaya V.V., Kutarova O.A. CORPORATE CULTURE ORGANIZING PECULIARITIES IN THE GENERAL EDUCATION INSTITUTION

The article is devoted to the study of corporate culture organizing peculiarities in the general education institution. The external and internal factors influencing of corporate culture organizing, ways for the effective implementation and development of corporate culture in a general education institution are analyzed. According to the results of the study conducted on the basis of the certain general education institution, according to the organization corporate culture methodological studying developed by A. Cameron and R. Queen. The article presents illustrative examples and statistical data demonstrating the degree of corporate culture organizing in the educational institution.

Key words: corporate culture, educational process, methodological study, quality, activity, general education institution.

Бессмертная Вита Викторовна, к.э.н. доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»,
E-mail: vitavictor@yandex.ru

Bessmertnaya Vita Viktorovna, PhD in economics, assistant professor of "Management and economic security" department, LSU named after V. Dahl.

Кутарова Ольга Анатольевна, студент группы УП-1Б11М ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: olga.kutarova-2021@yandex.ru

Kutarova Olga Anatolyevna, student of UP1B11M group LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семёновна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 13.06.2023

УДК 378

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**Бессмертная В. В., Лихогруд И. И.****FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF THE STAFF
OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION****Bessmertnaya V. V., Likhogrud I. I.**

Статья посвящена важному ресурсу организации – кадрам. В статье отмечено, что одним из значимых показателей деятельности учебного заведения является его кадровый состав. Деятельность по формированию кадрового состава, соответствующего современным задачам, стоящим перед учебными заведениями, является одним из приоритетных направлений кадровой работы. По сути, формирование оптимального кадрового состава и его развитие являются частью стратегического курса любого учебного заведения. По результатам исследования, проведенного на базе определённого общеобразовательного учебного заведения, представлены теоретические подходы к управлению развитием персонала, программа развития учебного заведения как средство управления развитием, а также показаны результаты по управлению развитием персоналом учебного заведения в условиях современной модели образования.

Ключевые слова: кадровый состав, человеческий ресурс, кадровый потенциал, развитие кадров, ресурсы, мотивация, образовательные учреждения, школа, педагогический состав.

Постановка проблемы. Способность учебных заведений соответствовать новым требованиям, эффективно выполнять поставленные перед ними образовательные и воспитательные задачи во многом определяется качественными и количественными характеристиками педагогического состава. Общепризнано, что руководство в формате кадровой политики должно обращать повышенное внимание не только к нанимаемому персоналу, с точки зрения индивидуальных качеств отдельно взятых работников, уровня освоенных ими профессиональных компетенций, мотивационных факторов, лежащих в основе их трудовой деятельности, но и к их развитию. Но вместе с тем управление персоналом уникально в системе деятельности каждой отдельно взятой организации.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретическая база исследования представлена значительным количеством научных разработок, рассматривающих различные аспекты в области оценки кадрового состава учебного заведения. Теоретическую базу исследования

составили работы по вопросам управления персоналом, кадрового менеджмента, социологии таких авторов, как Е.З. Алексеева, О.М. Тетерюкова [1], О.В. Валиева [3]. Вопросы кадровой политики учебных заведений, ее формирования и практической реализации нашли отражение в работах Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина [2], О.В. Дмитриева [4]. Развитие кадрового потенциала образовательных учреждений, факторов, определяющих его формирование посвящены труды В.М. Масловой [5].

Изложение основного материала. Сегодня мало укомплектовать штат работниками даже самой высокой квалификации – важно еще создать условия и возможности для непрерывного развития персонала. Этого требуют современные экономические условия, постоянно возрастающие требования к уровню знаний, умений и навыков современного работника. Поэтому в учреждении, которое стремится быть успешным, должна функционировать система развития персонала, предполагающая обучение, адаптацию персонала, служебно-профессиональное продвижение, мотивацию развития персонала, планирование и управление деловой карьерой, работу с кадровым резервом и деловую оценку персонала. Все больше организаций проводит широкомасштабное обучение персонала и руководителей разных уровней, понимая, что только обученный, высококвалифицированный и высокомотивированный персонал будет решающим фактором развития учреждения.

ГООУ ЛНР «Пролетарский УВК им. О.В. Кошевого» образована в 2015 году. Педагогические кадры на начало работы школы были укомплектованы педагогами, работающими в школе – 74%. Так как школа имеет особую специфику, а как известно, «кадры решают все», администрацией был разработан стратегический план по управлению развитием персоналом.

Программа развития управления персоналом включает:

1. Социально-экономические методы управления школы:

– формирование системы заработной платы в зависимости от количества и качества труда;

– предоставление работнику льгот и привилегий в виде формирования пенсионного фонда;

– бонусы в виде дополнительных вознаграждений (премии, надбавки).

2. Социально-психологические методы управления направлены на управление социально-психологическими процессами в коллективе для достижения поставленной цели при условии сохранения здоровья работников. Перечислим социально-психологические методы развития персонала образовательного учреждения:

– создание благоприятных условий в коллективе (жизнерадостность, оптимизм);

– доброжелательность и объективность оценки работы сотрудников;

– творческая атмосфера в коллективе;

– высокая степень взаимопомощи.

Цель и задачи программы развития школы:

Цель эксперимента – это создание условий для повышения квалификации и наращивания кадрового педагогического потенциала школы, подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации, т.е. управление развитием персонала в условиях современной модели образования.

Задачи:

– совершенствовать и расширять формы, приемы и методы, обеспечивающие основное общее обучение;

– осуществлять медико-психолого-педагогическую помощь учащимся с целью предупреждения отклонений в физическом и психическом развитии детей;

– совершенствовать педагогическое мастерство по овладению методикой системного анализа результатов образовательного процесса, по вовлечению педагогических кадров в инновационную деятельность;

– расширять информационный образовательный процесс;

– создать условия для формирования готовности педагогических кадров к работе в условиях реализации ФГОС;

– обеспечить условия для введения ФГОС НОО и ООО.

Основными направлениями работы являются:

– информационная деятельность: изучение документов по вопросам образования, развития школы, оказание помощи педагогам в планировании учебного материала, разработке учебных программ, технологизации процесса обучения, составлении портфолио учителя;

– организационно-педагогическая деятельность: планирование системы методической работы и организация и проведение семинаров, конференций и т.д.; обеспечение в школе условий для введения новых государственных стандартов; внедрения современных педагогических технологий; создание здоровьесберегающего образовательного пространства;

– диагностико-аналитическая деятельность: изучение профессиональной деятельности учителя; осуществление мониторинга учебно-воспитательного процесса; изучение психофизических, индивидуальных, возрастных особенностей личности школьника, анализ и оценка получаемой информации с последующим прогнозированием; организация инновационной деятельности учителя и успешной аттестации педагогов;

– консультативная деятельность: оказание помощи педагогу увидеть проблемы, связанные с результативностью своей педагогической деятельности, скорректировать деятельность педагога так, чтобы был положительный результат.

Анализируя цели и задачи программы развития в условиях современной модели образования, мы видим, что без управления развитием персонала нам не достичь поставленных ориентиров. Поэтому в ГОУ ЛНР «Пролетарский УВК им. О.В. Кошевого» этому вопросу уделяется большое внимание.

Рассмотрим организацию образовательного процесса:

1. Проблемы управления развитием персонала и способы их решения.

Таблица 1

Проблемы управления развитием персонала и способы их решения

Проблемы	Способы решения
1. Модернизация содержательной и технологической сторон образовательного процесса	
Недостаточная готовность учителей, не имеющих специального образования, полноценно организовать образовательный процесс с учащимися	Повышение квалификации учителей КРИПКиПРО. Привлечение специалистов, имеющих специальное образование, молодых специалистов. Разработка собственных методических рекомендаций по организации образовательного процесса с учащимися
Приоритет традиционных форм и методов организации образовательного процесса в школе, пассивность части педагогов в использовании инновационных технологий обучения	Апробация и внедрение современных образовательных технологий. Повышение квалификации учителей, переходящих к ФГОС

Продолжение табл. 1

Проблемы	Способы решения
2. Создание условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса. Личностный рост учителя. Повышение профессионализма педагогов как условие личностной самореализации в рамках культурно-образовательного пространства школы	
Недостаточная готовность части учителей работать в условиях экспериментальных площадок	Организация постоянно действующего семинара «Методологические основы экспериментальной работы в школе»
Узкопредметная направленность деятельности многих учителей, отсутствие стремления интегрировать деятельность и создавать совместные творческие проекты	Мотивация на разработку индивидуальных и совместных творческих проектов в рамках методических объединений, их защита
Старение педагогического коллектива, ухудшение состояния здоровья, психологическое «выгорание»	Привлечение в школу молодых специалистов, оздоровление педагогов школы через проведение спортивно-оздоровительных мероприятий

2. Для решения проблем управления развитием персонала составлен перспективный план методической работы:

Таблица 2

План методической работы школы

Основные направления	Направление методической работы	Мероприятия	Форма участия педагога
Повышение психолого-педагогической и формирование коммуникативной компетентности педагогов	Освоение приемов конструктивного решения конфликтных ситуаций, приемов тайм-менеджмента, стресс-менеджмента, управление имиджем, знакомство с искусством убеждения и продуктивного общения	Дистанционные модульные курсы «Навыки профессиональной и личной эффективности» в рамках проекта «Школа цифрового века» издательского дома «Первое сентября»	Участник проекта «Школа цифрового века». Слушатель дистанционных модульных курсов
	Повышение коммуникативной компетентности, умение бесконфликтного общения учителя с учениками	Деловая игра «Роль классного руководителя в формировании коммуникативных УУД»	Организатор
	Формирование навыков бесконфликтного общения учителя с учениками и родителями, совершенствование коммуникативной культуры	Практикум «Коммуникативные упражнения»	Участник творческой группы по подготовке и проведению практикума
	Освоение приемов решения личностных конфликтов, умение противостоять профессиональному выгоранию	Семинар «Как сохранить здоровье и не сгореть на работе»	Участник семинара
Повышение научно-теоретической компетентности педагогов	Знание нормативно-правовых документов по вопросам введения и реализации ФГОС общего образования	Педагогический совет «Аспекты внедрения ФГОС в основной школе. Перспективы развития образовательного учреждения»	Руководитель творческой группы по подготовке педсовета
	Содержание системно-деятельностного, личностно-ориентированного подходов и способы его применения к решению комплексных образовательных задач	Практикум на школьных методических объединениях «Методическое сопровождение учителя в условиях перехода на ФГОС»	Подготовка и представление опыта работы
Повышение научно-теоретической компетентности педагогов	Освоение педагогического опыта внедрения системно-деятельностного, личностно-ориентированного подхода в педагогическую практику	Стажировка слушателей КПК «Педагогическая деятельность в условиях перехода на ФГОС ООО»	Участник творческой группы
	Анализ, обобщение, презентация педагогического опыта	Научно-практическая конференция учителей школы	Докладчик, автор статьи
	Внедрение ФГОС в основной школе: проблемы и перспективы	Научно-практическая конференция учителей школы	Докладчик, автор статьи

Уделяется пристальное внимание режиму развития образовательного учреждения. Развиваться может только то учебное заведение, которое уже сегодня «планирует и осуществляет» завтрашний день, а не ищет адреса передового опыта и повторяет этот опыт.

Успешная реализация плана позволяет говорить о положительной динамике в управлении развитием персонала в ГОУ ЛНР «Пролетарский УВК им. О.В. Кошевого».

Администрация школы видит свои задачи в решении основных стратегических задач, к числу которых относятся следующие:

- повышение качества образования;
- улучшение условий работы педагогов;
- улучшение психологического климата, сохранение здоровья педагогов;
- совершенствование профессиональной компетентности педагогов;
- расширение ресурсной базы образовательного учреждения.

Успешность педагога зависит и от его признания обществом.

Изменения, происходящие во внешней среде образовательного учреждения, порождают новые требования к ней, угрозы для ее стабильного функционирования и новые возможности для развития. Эффективно реагировать на происходящие изменения дают возможность курсы повышения квалификации педагогических работников. Школа уделяет большое внимание повышению квалификации педагогов и аттестации педагогических кадров как одной из форм повышения профессиональной компетентности учителя.

В ходе экспериментальной работы в 2021-2023 учебные года учителя начальных классов прошли 100% курсовую подготовку согласно новым государственным стандартам - 72 часа. Учителя основного звена соответственно - 108 часов.

50% педагогов школы прошли курсы повышения квалификации по теме «Теория и методика обучения и воспитания детей с ОВЗ». Педагоги успешно проходят обучение дистанционно.

Главный показатель успешности педагогического коллектива – положительные результаты обучающихся.

Результаты исследования. Деятельность по развитию персонала в ГОУ ЛНР «Пролетарский УВК им. О.В. Кошевого» показала, что программа развития является основным документом, способствующим в условиях современной модели образования положительно влиять на кадровую политику в школе.

В результате особого управления развитием персонала учебного заведения повысился профессиональный уровень педагогического коллектива. Возросла творческая активность

учителей. Успешно внедряются в образовательный процесс инновационные методики.

Из того, что было сказано выше, вытекает одно очень важное обстоятельство: одними призывами невозможно мобилизовать педагогический коллектив на исследовательскую деятельность. Большое значение имеет способность самих членов администрации работать в инновационном, проекторочном режиме. Когда все члены педагогического коллектива видят, что администрация образовательного учреждения активно включена в экспериментальную деятельность, и они начинают пробовать свои силы в исследовательской работе школы. Все это указывает на эффективность управления развитием персоналом в ГОУ ЛНР «Пролетарский УВК им. О.В. Кошевого».

Проведен анализ системы развития управления персоналом ГОУ ЛНР «Пролетарский УВК им. О.В. Кошевого» и определены мероприятия по ее совершенствованию.

В процессе выполнения работы были решены поставленные задачи, в частности:

- были рассмотрены теоретические основы системы управления развитием персонала образовательного учреждения в условиях современной модели образования;
- был проведен анализ программы развития как средство управления развитием персонала ГОУ ЛНР «Пролетарский УВК им. О.В. Кошевого».

Сегодня в ГОУ ЛНР «Пролетарский УВК им. О.В. Кошевого» проводится работа по совершенствованию управления развитием персонала, наращиванию кадрового потенциала в соответствии с современной моделью образования – требованиями к кадровым условиям реализации основной образовательной программы основного общего образования на основе созданной модели управления развитием персонала образовательного учреждения в условиях введения ФГОС ОО.

Таким образом, можно сделать вывод, что в учебном заведении целесообразно проводить целенаправленную кадровую политику по всем направлениям работы с персоналом. Это должно делаться с учетом специфики образовательного учреждения, с проведением адаптации традиционных методов управления персоналом к ее условиям.

Выводы. Стоит отметить, что каждое современное учебное заведение, работающее в условиях рынка образовательных услуг, объективно нуждается в квалифицированных кадрах. Чем выше профессионализм работников, богаче их практический опыт, глубже теоретические знания, тем эффективнее, то есть качественнее и быстрее они будут выполнять свои функциональные обязанности.

Литература

1. Алексеева З.Е., Тетерюкова О.М. Практикум по управлению персоналом / З.Е. Алексеева, О.М. Тетерюкова // Учебно-методическое пособие. Новосибирск. 2022. URL: <https://www.vball5.ru/pub/editor/libr/Metodichki%20new/Novosibirsk/SGGA/Алексеева%20З.Е.%20Управление%20персоналом.doc>.
2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина // Учебник для вузов. Москва. 2019. URL: https://www.studmed.ru/view/bazarov-tyu-eremin-bl-red-upravlenie-personalom_01c21a73894.html
3. Валиева О.В. Управление персоналом / О.В. Валиева // Конспект лекций. Москва. 2020. URL: <https://studfile.net/preview/9308451/>
4. Дмитриева О. В. «1С: Предприятие. Зарплата и управление персоналом» как средство автоматизации процессов в сфере управления персоналом / О.В. Дмитриева // учебное пособие для вузов. Новокузнецк. 2021. URL: <https://library.sibsiu.ru/LibrEduMethodSectionsEditionsFiles.asp?lngSection=10&lngEdition=3522>
5. Маслова В.М. Управление персоналом / В.М. Маслова // учебник и практикум для академического бакалавриата. Москва. 2019. URL: <https://file.11klasov.net/12510-upravlenie-personalom-maslova-vm.html>

Bessmertnaya V.V., Likhogrud I.I.
FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF THE STAFF
OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION

The article is devoted to an important resource of the organization – human resources. The article notes that one of the significant indicators of the activity of an educational institution is its personnel. The activity on the formation of personnel corresponding to the modern tasks facing educational institutions is one of the priority areas of

personnel work. In fact, the formation of optimal personnel and its development is part of the strategic course of any educational institution. According to the results of the research conducted on the basis of a certain general educational institution, theoretical approaches to personnel development management, the educational institution development program as a means of development management are presented, and the results of personnel development management of an educational institution in the conditions of a modern education model are also shown.

Key words: *personnel, human resource, personnel potential, personnel development, resources, motivation, educational institutions, school, teaching staff.*

Бессмертная Вита Викторовна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности, ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: vitavictor@yandex.ru

Bessmertnaya Vita Viktorovna, PhD in economics, assistant professor of “Management and economic security” department LSU named after V. Dahl.

Лихогруд Ирина Игоревна, студент группы УП-1611М, ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: likhogrudirina@gmail.com

Likhogrud Irina Igorevna, student of UP-1611M group LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семёновна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 23.06.2023

УДК 338

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Бессмертная В. В., Майорова М. Г.

THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE FUNCTIONING OF THE MANAGEMENT SYSTEM

Bessmertnaya V. V., Mayorova M. G.

Статья посвящена изучению теоретических основ функционирования системы управления в организации, её компонентов и подходов использования. Предприятия различных организационно-правовых форм функционируют в непрерывно меняющейся окружающей среде. Их эффективность, а в ряде случаев выживаемость во многом зависят от того, насколько они адаптированы к внешней среде, в какой мере гибки, подвижны организационные системы, какова способность к нововведениям, являющаяся основным признаком и критерием профессионализма руководителей при принятии ими управленческих решений.

Поэтому анализ производственной и финансовой деятельности, а также систем управления предприятием в настоящее время очень актуален.

Ключевые слова: управление, система управления, компоненты системы управления.

Постановка проблемы. Становясь объектом товарно-денежных отношений, обладающим экономической самостоятельностью и полностью отвечающим за результаты своей хозяйственной деятельности, организация должна сформировать у себя систему управления, которая обеспечивает ей высокую эффективность работы, конкурентоспособность и устойчивость положения на рынке.

Анализ последних исследований и публикаций. На сегодняшний день данный вопрос является объектом изучения большого количества авторов. Теоретической базой исследования послужили фундаментальные и современные концепции и положения, представленные в классических и современных трудах отечественных и зарубежных ученых и специалистов в области управления инновационной деятельностью, монографиях, статьях и ведущих научных журналах.

Изложение основного материала. Управление в общем виде выражает такой способ динамической связи между субъектом и объектом управления, при котором субъект управления формирует цели функционирования объекта управления и определяет инструменты, с помощью которых

существующий или создаваемый объект управления сможет достичь этих целей. Управление – процесс осуществления совокупности воздействий на объект, выбранных в качестве рациональных из множества возможных воздействий на основании программы управления, информации о поведении объекта, состоянии внешней среды и направленных на поддержание или улучшение функционирования объекта для достижения заданной цели.

Система управления представляет собой свод действующих в организации, обязательных для исполнения формальных правил и процедур, которые определяют – сущность, условия и порядок самоорганизованной деятельности индивидов и их групп, образующих организацию; порядок установления и изменения ключевой идеи деятельности организации в целом и для ее основных подразделений; процесс целеполагания для организации в целом, ее подразделений, бизнес-процессов, проектов и отдельных индивидов (групп индивидов); сущность и порядок планирования для организации в целом, ее подразделений, отдельных бизнес-процессов и проектов; процесс организации исполнения планов и проектов; сущность, характер и порядок контроля над деятельностью организации, ее подразделений, бизнес-процессов, проектов и отдельных индивидов [2, с.41].

Современная наука управления представлена самыми различными течениями, школами, направлениями, концепциями, которые часто используются в практике управления фирмами в форме сочетания нескольких подходов:

- системный подход;
- комплексный подход;
- интеграционный подход;
- маркетинговый подход;
- функциональный подход;
- динамический подход;
- процессный подход;
- количественный подход и др.

В качестве основных категорий управления применительно к социально-экономическим

системам традиционно выступают – объект, субъект, цели, задачи, функции, законы, закономерности, виды управления, методы, модели менеджмента, а также принципы управления.

Субъект системы управления – орган либо лицо, осуществляющее управляющее действие, субъекты управления: руководитель; группа лиц; организация; подразделение, осуществляющее управление; общее собрание работников.

Объект системы управления – предприятия, отрасли, народно-хозяйственные комплексы; учреждения государственного и муниципального управления; территориальные общности людей и т.д. [4, с.106].

Управление характеризуется наличием управляющей и управляемой подсистемами, которые образуют систему управления – управляющая подсистема (субъект управления) представляет собой орган переработки информации о состоянии объекта управления и среды функционирования системы управления в целом в управляющие воздействия; управляемая система (объект управления) – предмет, явление, процесс или их отдельные стороны, существующие в реальной действительности, на которые направлено управляющее воздействие [3, с.105].

Среди видов системы управления традиционно выделяют управление – техническое управление (управление техникой, машинами, технологическими процессами); биологическое управление (управление процессами жизнедеятельности живых организмов); социальное управление (управление людьми, организациями, общественными процессами).

Управление как инструмент и процесс воздействия субъекта на управляемую систему и ее составные элементы предполагает упорядочение ее элементов, координацию их функционирования и регулирование деятельности.

Система управления, которая призвана обеспечить реализацию всей совокупности функций управления, формируется на основе организационной структуры. Организационная структура – форма распределения задач и полномочий на принятие решений между лицами или группами лиц (структурными подразделениями), составляющими организацию, учитывающая направленность организации на достижение стоящих перед ней. Другими словами, структура представляет организацию целого из составных частей.

Эффективность структуры определяется количеством, значением, формой и содержанием ее составных частей, и тем местом, которое они занимают в целом, существующими между ними отношениями. Организация системы управления предприятием подразумевает выбор наиболее подходящего варианта [1, с.84]. Исходя из объема необходимых полномочий различают следующие структуры управления:

– линейная структура управления (достоинства линейной организации

управления – обеспечение единства руководства сверху донизу);

– функциональная структура управления (достоинства функциональной организации управления – линейные руководители освобождены от необходимости подробно знать все особенности управления производством);

– линейно-функциональная структура управления (достоинства линейно- функциональной организации управления – больше возможностей для принятия обоснованных и компетентных решений);

– линейно-штабная структура управления (достоинства линейно- штабной организации управления – наряду с линейными руководителями аппарат управления включает штабные подразделения, укомплектованные специалистами; базируется на линейной организации управления, однако при линейных руководителях создаются штабы специалистов);

– и другие структуры управления [5, с.28].

Система управления представляется многоступенчатым процессом, состоящим из планирования, организации, персонала, руководства, контроля, взаимодействующего со всей совокупностью внешних факторов – потребителями, поставщиками, государством и обществом – и обеспечивающего выполнение целей и стабильное развитие организации.

Результаты исследования. В результате проведенного исследования мы можем сформулировать вывод о том, что любые целенаправленные процессы, происходящие в технической системе, живом организме или в организации как социально-экономической системе можно охарактеризовать управляющими процессами и исполнительскими процессами, реализующими выполнение заданных управленческих сигналов.

Система управления – совокупность всех структурных подразделений организации и коммуникаций между ними, а также всех процессов, которые обеспечивают ее бесперебойное функционирование, подсистема организации, компонентами которой являются группы взаимодействующих людей: ее функции заключаются в восприятии определенных проблем организации (входов) и последующем выполнении набора действий (процессов), в результате которых вырабатываются решения (выходы), увеличивающие доход от деятельности всей организации.

Вывод. Подводя итог, стоит отметить, что формулирование и исследование теоретических аспектов системы управления организацией могут положительно повлиять на дальнейшее изучение данной темы, а также положительно повлияет на

дальнейшую разработку предложения для создания эффективной системы управления организацией.

Литература

1. Веснин В.Р. Менеджмент / В.Р. Веснин. – М.: ИНФРА-М, 2012 – 451 с.
2. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента / Г.Я. Гольдштейн. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2013 – 636 с.
3. Гончаров В.И. Менеджмент / В.И. Гончаров. – Мн.: Юнипресс, 2012 – 356 с.
4. Иванова Е.А. Корпоративное управление / Е.А. Иванова, Л.В. Шишкина. – М.: Наука, 2017 – 255 с.
5. Олехнович Г.И. Конкурентные стратегии / Г.И. Олехнович. – Мн.: БГЭУ, 2014 – 564 с.

Bessmertnaya V.V., Mayorova M.G. THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE FUNCTIONING OF THE MANAGEMENT SYSTEM

The article is devoted to the study of the theoretical foundations of the functioning of the management system in the organization, its components and approaches of use. Organizations of various organizational and legal forms operate in a continuously changing environment. Their effectiveness and, in some cases, survival largely depend on how well they are adapted to the external environment, to what extent flexible, mobile organizational systems are, what is the ability to innovate, which is the main feature and criterion of the professionalism of managers in making managerial decisions.

Therefore, the analysis of production and financial activities, as well as enterprise management systems, is currently very relevant.

Key words: management, management system, components of the management system.

Бессмертная Вита Викторовна, к.э.н. доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности, ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: vitavictor@yandex.ru

Bessmertnaya Vita Viktorovna, PhD in economics, assistant professor of “Management and economic security” department LSU named after V. Dahl.

Майорова Мария Геннадиевна, студентка группы УП-121м, ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: majorovamr@gmail.com

Mayorova Maria Gennadiyevna, student of UP121m group LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семёновна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 13.06.2023

УДК 65.291-983

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ**Воробьева Н. В., Хоменко Н. В.****MODELING THE CHANGE MANAGEMENT PROCESS****Vorobyova N. V., Khomenko N. V.**

Существует множество различных моделей управления изменениями в организациях, которые определяют общую идеологию и концепцию проведения изменений. В статье рассматривается суть и содержание управления изменениями, а также предлагается концептуальная модель, отражающая характер всех этапов изменений с организационной точки зрения.

Ключевые слова: изменения, управление изменениями, концепции и модели управления изменениями, преодоление сопротивления, процесс управления, этап, внешняя среда, внутренняя среда предприятия.

Введение. Высокая интенсивность темпов научно-технического прогресса, наблюдаемая еще с начала XX столетия и продолжающаяся по сей день, способствует формированию и протеканию непрерывного процесса преобразований, затрагивающего все сферы человеческой жизнедеятельности. Изменения, представляющие собой переход объекта, предмета или явления из одного состояния в другое, сопровождаемый модификацией не только количественных, но и качественных характеристик, являют собой один из ключевых аспектов работы современного управленца.

Профессиональная деятельность управленца связана в первую очередь с пересмотром существующих и внедрением новых способов, методов и моделей управления соответственно современными достижениями прикладных и социальных наук для обеспечения непрерывного функционирования и дальнейшего развития организации (предприятия). Достичь поставленной цели можно лишь благодаря разработке и реализации целого комплекса внутриорганизационных изменений, ориентированного на долгосрочную перспективу и выступающего в качестве основного инструмента адаптации к происходящим во внешней среде преобразованиям [5, 6].

Значительный вклад в исследование значимости управления стратегическими изменениями для развития организации

(предприятия) внесли такие зарубежные и российские ученые, как Дж. П. Коттер, К. Левин, В. Торли и Х. Уирдениус, П.Е. Коннор и Л.К. Лэйк, В. Демьяненко.

Цель работы – рассмотреть суть и содержание управления изменениями и предложить модель процесса управления изменениями.

Изложение основного материала. Постоянная необходимость в изменениях требует от организаций анализа методов и возможностей управления ими. В научных исследованиях и практике все больше внимания уделяется анализу трансформационных изменений и операционных изменений. Трансформационные изменения направлены на обновление организации в целом, переориентацию ее функционирования, тогда как операционные изменения связаны с улучшением производственных процессов и процедур. Примерами основных типов изменений являются изменения миссии и целей, стратегии, технологии, структуры, продукта, людей и культуры в организации.

Изменения могут быть предвидимыми и непредвидимыми. Предвидимые изменения планируются заранее, учитывая все возможные факторы, которые могут повлиять на организацию. Для этого изучаются перспективы внешней среды, определяются ее возможности и угрозы, а также анализируются сильные и слабые стороны организации. В результате разрабатываются планы действий, которые позволяют подготовиться к возможным изменениям в среде и минимизировать негативные последствия стихийных факторов [1].

Непредвидимые изменения – это неожиданные реакции организации на непредвиденные события при их возникновении. Чаще всего они возникают в условиях нехватки времени, не всегда хорошо продуманы и не позволяют быстро адаптироваться к изменяющемуся окружению. Часто после таких изменений возникает потребность в управляемых изменениях.

Существует множество моделей управления изменениями, и каждая из них может лучше соответствовать бизнес-структуре конкретной организации. Большинство моделей управления

изменениями были созданы отраслевыми экспертами или учеными и представляют собой сочетание академических теорий, исследований на местах и опыта. Джон П. Коттер отмечает важность последовательного прохождения этапов изменений независимо от масштаба проекта. Невыполнение задач на любом из этапов может стать причиной возникновения сложностей в последующих этапах, что неизбежно приведет к сбоям в организационной системе. Поэтому важно целенаправленно и последовательно переходить от одного этапа к другому в управлении изменениями [5].

Внешняя среда ставит перед процессом управления изменениями определенные требования. Так, необходимо сократить время на планирование и организацию изменений, четко структурировать информацию, повысить оперативность контроля и обеспечить своевременный и точный анализ. Следует отметить, что в процессе управления изменениями возникает значительный объем информации об объекте изменений, который требует обработки, обобщения и формализации. Одним из способов решения этой задачи является построение моделей.

Создание моделей позволяет организации эффективно планировать процесс изменений. Применение этого подхода позволяет получить ряд преимуществ. Во-первых, моделирование позволяет рассмотреть все вопросы, связанные с улучшением работы организации и повышением ее конкурентоспособности. Во-вторых, благодаря использованию моделей руководитель или команда руководителей получают информацию, позволяющую самостоятельно улучшать работу организации и прогнозировать ее будущее [4].

Для обеспечения комплексного управления изменениями на предприятии желательно использование модели управления изменениями (рис. 1).

Главная цель данной модели – обеспечить постоянное управленческое воздействие на отношение сотрудников к изменениям.

Основная задача первого этапа – добиться положительного отношения персонала к переменам, что является главной точкой отсчета для планирования будущих изменений.

Первой стадией подготовки является анализ внутренней среды компании, цель которого получение информации о проблемах компании и необходимых ресурсах. Изучение внутренней среды должно предшествовать изучению внешней, чтобы оптимизировать обработку информации и сберечь ресурсы.

Изучение внешней среды компании является необходимым процессом. Исследование позволяет выявить проблемы, с которыми организация может столкнуться в будущем и учесть их при разработке стратегии изменений.

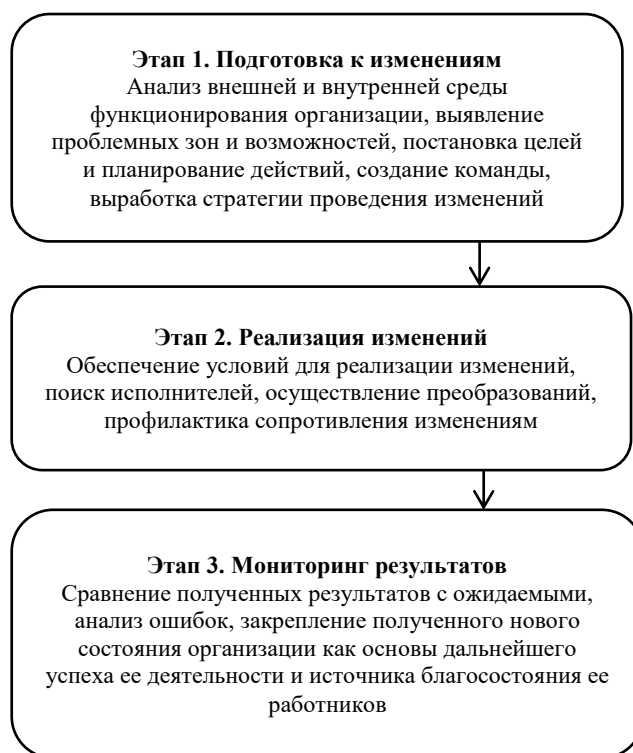


Рис. 1. Моделирование процесса управления изменениями

Формулировка проблем, ограничивающих развитие предприятия, необходима для их последующего решения. В организации имеются препятствия, которые противодействуют эффективному функционированию и развитию бизнеса. Для решения этих проблем необходимо описать процесс их обнаружения, установить наличие каждой конкретной задачи, предварительно сформулировать проблему и определить ее нежелательные последствия. Ограничения, которые препятствуют эффективной работе, могут быть успешно преодолены при условии четкого понимания и постановки задач, что обеспечит нахождение адекватных решений.

Необходимо сформулировать цели изменений, которые будут направлены на достижение желательного состояния. Целью является намерение, объективные функции, сроки и критерии.

Реализация изменений – второй этап процесса управления изменениями. На данном этапе управление сопротивлением сотрудников направлено на последовательную реализацию мер, направленных на предотвращение и преодоление сопротивления изменениям.

При выборе мероприятий по профилактике сопротивления необходимо изучение целей и параметров изменений, определение возможных причин сопротивления. Инициаторы изменений должны учитывать имеющиеся у них в распоряжении средства. А выбор мер по

преодолению сопротивления следует основывать на результате оценки отношения персонала к изменениям, исследовании причин и характера сопротивления [3, 7].

Профилактические мероприятия по информированию, вовлечению, обучению и поддержке сотрудников способны значительно снизить уровень сопротивления изменениям.

Мониторинг результатов изменений является третьим этапом процесса управления изменениями.

Для получения результатов изменений необходимо оценить значения выбранных показателей, которые были определены на этапе планирования изменений. Обработка количественных показателей обычно не вызывает проблем, но с качественными могут возникнуть трудности. Для сбора данных рекомендуется использовать опросные листы и анкеты, которые помогут определить новые значения социальных и психологических показателей, связанных с изменениями.

После получения результатов они сравниваются с ожидаемыми. В результате сравнения могут выявляться расхождения, которые необходимо устранять. На этапе закрепления результатов необходимо проанализировать ошибки, возникшие при реализации изменений. Основной причиной неудачи может стать изменение самого нововведения со стороны сотрудников.

При управлении изменениями важным аспектом является вознаграждение участников процесса изменений. Необходимо стимулировать участников на этапе завершения изменений, когда они приносят новые знания и опыт в компанию [2]. Это может быть осуществлено в форме оплаты за квалификацию, дополнительные навыки, экономии за счет инновационных фондов, стимулирования самостоятельной научно-исследовательской деятельности, организации путешествий, тренингов и конференций, а также признания отличников. Важно также продвижение участников реформ в карьерном плане, что должно быть своевременным и ощутимым.

Также немаловажным является изменение организационной культуры в процессе проведения изменений. Корпоративная культура определяет смысл существования организации, ее отношение к сотрудникам и клиентам, моральный и социальный климат, преобладающие ориентиры, лежащие в основе формирования целей организации и путей их достижения, систему взаимодействия персонала в организации.

Если изменения на промышленном предприятии не достигают заданных целей, то необходимо осуществить корректировку процесса изменения. Это может быть вызвано как внешними условиями, так и внутренними характеристиками предприятия или выявленными в процессе реализации проблемами.

Результаты исследований. Таким образом, для совершенствования модели управления изменениями следует в первую очередь выявить оптимальное количество этапов и процедур управления изменениями в соответствии с практическими условиями каждого конкретного предприятия. Для этого можно использовать накопленный опыт применения модели на предприятиях различной отраслевой принадлежности. Также целесообразно разрабатывать технологии и методики управления изменениями, чтобы улучшить модель и ее работоспособность.

Выводы. Для эффективного управления изменениями необходимо обработать большой объем информации об объекте изменения. При этом полезно использовать модели, которые представляют собой совокупность объектов и отношений между ними, адекватно описывающие свойства моделируемой системы. При построении модели вводятся упрощения, но сохраняются ключевые соотношения между разными частями, обеспечивается работоспособность и достоверность модели. Однако моделирование затрагивает только некоторые блоки логической модели процесса управления изменениями и направлено на решение определенных задач.

Л и т е р а т у р а

1. Ашмарина С. И. Управление изменениями: учебное пособие / С. И. Ашмарина, Б. Н. Герасимов. — М.: Рид Групп, 2011. — 208 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://izbe.ru/book/684341/upravlenie-izmeneniyami/> (дата обращения: 06.03.2023)
2. Бархатов В. И. От эффективности к успешности современного бизнеса // Всероссийский круглый стол «Российское управление: формирование парадигмы — от заимствованных моделей к национальному опыту», Москва: РЭУ им. Г. В. Плеханова, Научная школа «Теория и технологии управления», 2014. — С. 83–86.
3. Блинов А. О. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Блинов А. О., Угрюмова Н. В. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2015. — 304 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52273.html>.
4. Гаршина Д. С. Модель управления изменениями / Д. С. Гаршина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 30 (216). — С. 23–28. — URL: <https://moluch.ru/archive/216/52164/> (дата обращения: 12.03.2023).
5. Джон П. Коттер. Вперед перемен. — М.: Олимп-Бизнес, 2016. — 256 с.
6. Дихтер С. Как руководить процессом преобразования / С. Дихтер, К. Гэньон, А. Александер // Team [Электронный ресурс]. — 2007. — Режим доступа: http://www.iteam.ru/publication/project/section_35/article_2434. — Дата доступа 30.10.2020.
7. Оркина Е. А. Управление изменениями / Е. А. Оркина. Ростов н/Д: Феникс, 2014. — 190 с.

Vorobyova N.V., Khomenko N.V.
MODELING THE CHANGE MANAGEMENT
PROCESS

There are many different models of change management in organizations that define the general ideology and concept of change. The article discusses the essence and content of change management, and also proposes a conceptual model that reflects the nature of all stages of change from an organizational point of view.

Key words: change, change management, concepts and models of change management, overcoming resistance, management process, stage, external environment, internal environment of the enterprise.

Воробьева Наталья Викторовна, к.э.н., доцент, доцент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность», ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: nvv_lg@mail.ru

Vorobyova Natalia Viktorovna, Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor of the

Department of Management and Economic Security LSU named after V. Dahl.

Хоменко Наталья Владимировна, ассистент кафедры «Таможенное дело», ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: serpantin.67@mail.ru

Khomenko Natalya Vladimirovna, assistant of the department "Customs", LSU named after V. Dahl.

E-mail: serpantin.67@mail.ru

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 338.377.1

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Герасимова А. Е., Кислая Т. Н.

FORMATION OF AN EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE

Gerasimova A. E., Kislaya T. N.

В статье рассмотрены основные требования к современной системе управления персоналом. Рассмотрены элементы системы кадрового менеджмента. Проанализирована методология оценки эффективности системы кадрового управления.

Ключевые слова: система управления, кадры, оценка, эффективность, потребность организации в кадрах.

Постановка проблемы. По своей сущности кадровый менеджмент – это целенаправленная деятельность аппарата управления компании по формированию коллектива, направлению и координации его деятельности в целях достижения результатов, совмещающих интересы как предприятия в целом, так и его отдельных работников. Следует подчеркнуть, что функции кадрового менеджмента с переходом России к инновационному направлению развития расширились полномочиями кадровых служб. Несоответствие квалификации персонала потребностям организации может привести к низким показателям ее деятельности. Развитие персонала оказывает существенное влияние на мотивацию работников и их производительности труда.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам совершенствования системы управления персоналом посвящены труды М. Армстронга, В. Бовыкина, А. Воробьева, В. Галенко, С. Жданова, А. Кибанова, Ю. Кузьминой, Логуновой И. и других ученых.

Однако, несмотря на достаточно большое количество исследований в данной сфере, факторы совершенствования системы кадрового управления в современных условиях хозяйствования рассмотрены недостаточно.

Литература описывает примеры различного толкования понятия «система управления персоналом». Одни авторы в определении акцентируют внимание на организационную сторону управления. Другие в определении делают

упор на содержательную часть, отражающую функциональную сторону управления.

Типичным примером первой позиции может служить определение, данное В.П. Галенко: система управления персоналом – «это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий» [1, с. 15-22].

Другая позиция отражена в определении системы управления персоналом, принятом в немецкой школе менеджмента: управление персоналом (менеджмент персонала, экономика персонала) – привлечение персонала (вербовка и отбор персонала), задействование в работе, высвобождение, развитие, контроллинг персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками» [2].

Важным элементом менеджмента персонала является стратегия управления кадрами, представляющая собой комплекс целей, принципов, форм, методов и правил работы с людьми. Стратегия управления кадрами базируется на общей стратегии компании, ее организационной структуре управления, кадровом потенциале и носит долгосрочный характер. Разработка стратегии управления кадрами включает в себя определение направлений количественного и качественного развития трудовых ресурсов компании [3].

Главное, что связывает все эти понятия и составляет сущность управления персоналом, – это «...системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного

функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников» [4, с. 17-21].

Изложение основного материала. Кадровый менеджмент представляет собой систему взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по формированию условий для нормального функционирования, эффективного использования и развития кадрового потенциала предприятия. По своей сущности кадровый менеджмент – это целенаправленная деятельность аппарата управления компании по формированию коллектива, направлению и координации его деятельности в целях достижения результатов, совмещающих интересы как предприятия в целом, так и его отдельных работников. С развитием общественного производства и изменением в нем положения и роли работника менялись концептуальные подходы к управлению кадрами и функции кадровых служб. Следует подчеркнуть, что функции кадрового менеджмента с переходом России к рыночным отношениям существенно расширились по сравнению с полномочиями бывших кадровых служб, которые занимались только поиском, наймом, расстановкой, увольнением, обучением и учетом работников. В условиях рынка эти функции дополнились включением в них планирования и маркетинга кадров, управления развитием персонала, трудовыми отношениями, мотивацией, обеспечения нормальных условий труда, правового обеспечения кадрового менеджмента.

Кадровый менеджмент включает в себя: – определение потребности и планирование кадров; – обеспечение персоналом, набор персонала и отбор

кандидатов; – использование персонала; – мотивация труда и целевого поведения сотрудников, определение заработной платы и льгот; – профориентация и адаптация, а также развитие и обучение кадров; – оценка трудовой деятельности; – повышение, понижение, перевод, увольнение работников; – подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе; – правовое и информационное обеспечение процессов кадрового менеджмента.

Основными целями кадрового менеджмента являются: – удовлетворение потребности предприятия в кадрах; – обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров; – эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Кадровая политика в новых условиях направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

Оценка системы управления персоналом содержит большое количество направлений, каждое из которых в процессе организационно-кадрового аудита оценивается путем сравнения соответствия существующего положения заранее определенному эталону.

Основные задачи (направления) оценки кадровых процессов представлены в табл. 1.

Таблица 1

Основные задачи (направления) оценки кадровых процессов

Задача оценки кадровых процессов	Сущность задачи
Планирование трудовых ресурсов	оценка процедуры расчета потребности в персонале (в количественном и качественном аспектах). Анализ подготовки целевой программы привлечения и/или подготовки персонала;
Набор персонала	оценка описания процедуры отбора источников, через которые (посредством которых) будет производиться отбор кандидатов. Создания конкурсной комиссии (в случае проведения конкурсного отбора). Анализ подготовки программы (технологии) набора персонала. Оценка реализации программы и принятия итогового решения. Оценка результативности набора (финансовой и качественной);
Отбор персонала	оценка результативности разработанной программы оценочных процедур. Анализ изменений кадрового потенциала организации;
Разработка системы стимулирования	анализ структуры оплаты труда, доли базовой и премиальной ставок, наличие схем, персонализирующих выплаты в соответствии с эффективностью. Оценка соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организации. Проведение сравнительных исследований, определение эффективной системы вознаграждения;
Адаптация персонала	описание используемых процедур адаптации, оценка их эффективности (количество работников, увольняемых в течение полугода, одного года, конфликты в подразделениях новичков). Описание проблем, возникающих в период адаптации;

Продолжение табл. 1

Задача оценки кадровых процессов	Сущность задачи
Обучение персонала	анализ целей и используемых форм обучения. Оценка количества прошедших обучение (по темам). Анализ процесса сбора и распространения в организации информации о программах обучения. Анализ системы оценки эффективности обучения (выделение параметров оценки: с точки зрения затрат, количества персонала, практической ориентированности программ, фактических результатов, изменения мотивации к труду и социально-психологического климата и т.д.);
Оценка трудовой деятельности	оценка разработанной схемы аттестации, периодичности ее проведения, представляемых результатов и решений, принимаемых по результатам аттестации;
Ротация кадров и планирование индивидуальной карьеры	оценка разработки принципов и схемы кадровых перемещений, разработки программ индивидуального развития работников и планирования карьеры;
Подготовка руководящих кадров (создание резерва)	анализ подготовки программ формирования резерва функционирования и резерва развития. Анализ опыта реализации программы и оценка ее эффективности;
Мониторинг социально-психологической ситуации и организация коммуникации внутри мероприятия	Диагностика кадровых процессов и социально-психологического климата, оценка уровня социальной напряженности в организации. Диагностика организационной культуры, типа управленческой команды, оценка уровня их соответствия другим элементам организации (целям, структуре, технологии, финансам, системе управления, кадровому составу). Определение потребности в подготовке и реализации программ развития внутриорганизационной коммуникации.

Оценка эффективности системы управления предполагает оценку кадрового состава и оценку кадрового потенциала.

Эффективность кадрового менеджмента может быть выражена через социально-экономическую эффективность менеджмента персонала и организационную эффективность. Социально-экономическая эффективность должна отражать степень достижения социальных и экономических целей кадрового менеджмента предприятия. Организационная эффективность кадрового менеджмента должна выражать способность системы управления кадрами достичь заданной социально-экономической эффективности. Существуют два подхода к оценке конкретизированной эффективности кадрового менеджмента. Первый подход основывается на сопоставлении величины полученного экономического, социального, экологического (или совокупного) эффекта и суммы затрат, обусловивших этот эффект (оценка результативности функционирования системы).

Второй подход заключается в соотношении конечного полезного результата, образовавшегося в процессе функционирования той или иной системы, к заранее заданному в соответствии с поставленной целью результату (оценка степени достижения цели функционирования системы). При использовании первого методологического подхода к оценке эффективности управления персоналом затраты на получение эффекта могут быть наиболее оптимальным способом рассчитаны через общую совокупную стоимость используемых ресурсов и произведенных текущих затрат. Однако помимо определения структуры затрат на управление

персоналом следует определить экономическое содержание, состав и структуру эффекта управления персоналом.

Результаты исследования. Формирование кадровой политики организации неразрывно связано с решением задач стратегического планирования и выступает его важнейшей частью. Оно базируется на анализе и оценке состояния рынка труда, а также на анализе и прогнозе перспектив развития самого предприятия. В рамках кадровой политики определяются общие приоритеты кадровой работы, вырабатывается общий подход к персоналу и его роли (и формам участия) в организационном функционировании. За весь комплекс работ по кадровому обеспечению организации и реализуемых ею направлений деятельности личную ответственность (кадровую ответственность) несет руководитель.

Эффективно действующая система управления персоналом должна состоять из абсолютно всех процедур по работе с кадрами, начиная с определения и составления основных идей по взаимодействию администрации и руководства с сотрудниками, и заканчивая увольнением работников. Причем, все подсистемы должны четко функционировать и взаимодействовать между собой.

Выводы. Главной целью службы управления персоналом в современных условиях является обеспечение предприятия кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие, причем кадрами, способными эффективно решать задачи организации в рыночных условиях.

Оценка эффективности системы управления персоналом позволяет системно проанализировать:

планирование трудовых ресурсов организации; набор и отбор персонала; систему моделирования и мотивации персонала; адаптацию персонала; обучение и развитие персонала; оценку аттестацию персонала; кадровые перемещения и карьеру персонала; социально-психологический климат в организации.

Л и т е р а т у р а

1. Галенко В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий [Текст] / В.П. Галенко, О.А. Страхова, С.И. Файбушевич. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 213 с.
2. Логунова И.В., Блат Бакер Али Понятие и элементы системы развития человеческих ресурсов в организации // ЭКОНОМИНФО. 2013 – №20 – С.35-38. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-elementy-sistemy-razvitiyachelovecheskih-resursov-v-organizatsii>.
3. Воробьев А. Стратегическое управление персоналом [Текст] / А. Воробьев, С. Жданов, Ю. Кузьмина // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 48-53.
4. Бовыкин В.И. Новый менеджмент. Управление предприятиями на уровне высших стандартов / В.И. Бовыкин. – М.: Экономика, 2010. – 352 с.

Gerasimova A.E., Kislaya T.N.

FORMATION OF AN EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE

The article discusses the basic requirements for a modern personnel management system. The elements of the

personnel management system are considered. The methodology of evaluating the effectiveness of the personnel management system is analyzed.

Key words: management system, personnel, evaluation, efficiency, organization's need for personnel.

Герасимова Алина Евгеньевна, студент кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: gerasimova08092002@gmail.com

Gerasimova Alina Evgenievna, student of department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Кислая Татьяна Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: sauertat@gmail.com.

Kislaya Tatyana Nikolaevna, candidate of economic sciences, associate professor of department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семеновна, доктор экономических наук, заведующий кафедрой маркетинга, профессор ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 330.341.1:339.17

ТИПЫ МОДЕЛЕЙ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ

Горбачева Е. В., Валуйская Д. С., Николайчук М. Н.

TYPES OF MODELS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF TRADE ENTERPRISES

Gorbacheva E. V., Valuyskaya D. S., Nikolaychuk M. N.

В данной статье рассмотрена актуальная тема. Информация в современных условиях становится также мощным фактором ускорения кардинальной перестройки производственных процессов, воздействуя уже не на отдельные звенья, а на весь процесс в целом. Предприятие связано с внешней средой (общественностью) на основе различных инструментов, осуществление которых в условиях распространения информации, с одной стороны, облегчается и ускоряется, а с другой – в значительной степени информационно обогащается и становится разнообразнее.

Ключевые слова: инновационная модель, парадигма, экономический анализ, инновационное развитие.

Постановка проблемы. Исследование процессов инновационного развития ряда предприятий охватывает широкий круг вопросов. Наряду с анализом и обоснованием направлений развития в сфере электронного бизнеса, они должны раскрывать специфические особенности этого процесса. В настоящее время инновационное развитие предприятий сферы торговли следует считать отраслью исследований, которая нуждается в реформировании еще в большей степени, чем маркетинговая деятельность в целом, потому, что она исследует особенности и закономерности процессов и условий, необходимых для активизации инновационного развития интернет-торговли с целью наиболее оптимального обеспечения конкурентоспособности соответствующих предприятий [4].

Инновационная модель развития как внешний фактор для предприятия сферы торговли – это развитие на основе ярко выраженных инновационных приоритетов, направлений, стратегий, мотиваций, механизмов, способствующих формированию инновационного типа маркетинговой деятельности. Инновационная модель обуславливает формирование гибкого наукоемкого типа маркетинговой деятельности в сети Интернет.

В настоящее время экономическая наука выделяет три основных типа моделей инновационного развития: ориентация на реализацию широкомасштабных целевых проектов, охватывающих все стадии научно- производственного цикла;

ориентация на популяризацию инноваций и создание благоприятной инновационной среды и рационализацию структуры экономики; ориентация на стимулирование инноваций путем развития инновационной инфраструктуры и координации действий различных секторов науки и технологий.

Парадигма гипотетических сценариев инновационного развития предприятий сферы торговли предполагает, что процесс развития может протекать различными путями в зависимости от трех групп факторов: стартового (исходного) положения; прогресса в реформировании маркетинговых процессов; уровня прогрессивности институциональной базы (производственных отношений) [2]. Главным инструментом реализации этой концепции является метод моделирования различных возможных (гипотетических) сценариев, которые допускают альтернативность путей достижения главных целей инновационного развития.

Результаты исследования. Основные сценарии ориентированы на опыт и фактические данные ведущих групп субъектов хозяйствования, имеющих сходные стартовые условия и направления структурного реформирования. Такие сценарии классифицируют в соответствии с конкретной терминологией: «приближение к конкретному году». При этом разрабатываются как минимум два сценария: основной и альтернативный (с удаленным и более ранним периодом начала трансформаций, способных вызвать положительную динамику инновационного развития).

Традиционные методы исследования процессов инновационного развития предприятий сферы торговли, основанные на классической рациональности, отличаются одномерностью, линейностью и безальтернативностью. В основе синергетической точки зрения, в отличие от классической концепции, лежит «...принципиально иной мировоззренческий подход – философия нестабильности. Такой подход позволяет при построении моделей эконометрических процессов учитывать такие важные особенности реальных систем, как стохастичность, неопределенность, нелинейность, поливариантность...» [3].

Согласно диалектическому подходу, на первой стадии анализа инновационного развития предприятия сферы торговли исследование проводится от общего к частному, что представляет собой применение метода дедукции [2].

Предметом экономического анализа является вся доступная информация о направлениях маркетинговой деятельности субъектов хозяйствования. Таким образом, информация выражает изменения состояния инновационного развития маркетинговой деятельности предприятия.

Следует отметить, что в условиях становления электронного бизнеса в ЛНР важная роль отводится оценке процессов инновационного развития маркетинговой деятельности, с точки зрения эффективного использования имеющегося маркетингового потенциала, сравнения затрат и результатов. Кроме этого, при подготовке управленческих решений принимаются во внимание различные аспекты: экономический, социальный, психологический, организационный и др. Поэтому основная задача анализа процесса инновационного развития маркетинговой деятельности предприятия заключается в получении сведений о состоянии и результатах маркетинговой деятельности субъекта хозяйствования, о величине, характере и причинах отклонений, а также о потенциальных возможностях инновационного развития.

Основная задача анализа процессов инновационного развития маркетинговой деятельности должна подразделяться на следующие, более локальные задачи:

оценка достигнутого состояния инновационного развития маркетинговой деятельности;

анализ трансформационных процессов инновационного развития маркетинговой деятельности;

сравнительный анализ инновационного развития маркетинговой деятельности субъектов хозяйствования;

оценка эффективности управления процессами инновационного развития маркетинговой деятельности.

Выводы. Для того чтобы обеспечить эффективное управление процессом реализации программы, необходимы новые прогрессивные экономические методы, соответствующие уровню сложности исследования территориальных процессов. Решение этой проблемы может быть основано на использовании системы мониторинга, или, как ее часто трактуют, «следающей». Она представляет собой разработанный механизм постоянного наблюдения за контрольными показателями развития определенной территории, определения величины отклонений фактических результатов от предусмотренных программой и выявления их причин.

Среди совокупности современных аналитических методов мониторинг следует рассматривать как инструмент, реализующий целостную концепцию управления процессом реализации программы, направленный на оперативное выявление трансформационных отклонений. Эффективное

средство повышения конкурентоспособности в современном мире – это инновации.

Л и т е р а т у р а

1. Абрамешин, А.Е. Инновационный маркетинг / А.Е. Абрамешин. – М.: Вита-Пресс, 2010. – 256 с.

2. Антоненко, И.В. Социально-психологические исследования доверия в сфере деловых отношений / И.В. Антоненко. – М.: ГУУ, 2003. – 235 с.

3. Багиев, Г.Л. Маркетинг: учебник / Г.Л. Багиев, В.М. Тарасович, Х. Анн; под общ. ред. Г.Л. Багиева. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 2009. – 312 с.

4. Горбачева, Е.В. Методологические подходы к исследованию инновационного развития маркетинговой деятельности субъектов хозяйствования / Е.В. Горбачева // Инновационные направления развития маркетинга: теория и практика. Сборник тезисов научных докладов. Материалы IX международной научно-практической конференции 10 апреля 2020 г. – Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2020. – С. 45-48.

**Gorbacheva E.V., Valuyskaya D.S.,
Nikolaychuk M.N.**

TYPES OF MODELS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF TRADE ENTERPRISES

This article discusses the current topic. Information in modern conditions is also becoming a powerful factor in accelerating the radical restructuring of production processes, no longer affecting individual links, but the entire process as a whole. The enterprise is connected with the external environment (the public) on the basis of various tools, the implementation of which in the conditions of information dissemination, on the one hand, is facilitated and accelerated, and on the other hand, it is significantly enriched with information and becomes more diverse.

Keywords: innovation model, paradigm, economic analysis, innovative development.

Горбачева Елена Валериевна, к.э.н., старший преподаватель кафедры «Маркетинг» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: gelenna76@gmail.com

Gorbacheva Elena Valerievna, Senior lecturer of the Department of "Marketing" LSU named after V. Dahl.

Валуйская Дарья Сергеевна, ассистент кафедры «Маркетинг» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: darya.valuyskaya@mail.ru

Valuyskaya Darya Sergeevna, Assistant of the Marketing LSU named after V. Dahl.

Николайчук Максим Николаевич, студент экономического факультета ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону

E-mail: nikolaichuk@sfedu.ru

Nikolaychuk Maxim Nikolaevich, Student of the Faculty of Economics of the Southern Federal University, Rostov-on-Don.

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

Статья подана 31.05.2023г.

УДК 37.014.5

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОДЕРЖАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Гордиенко В. Д., Харьковский Р. Г., Ермолаева Т. Н.

THEORETICAL ISSUES IN THE RESEARCH OF THE CONTENT OF CORPORATE CULTURE

Gordienko V. D., Kharkovsky R. G., Yermolayeva T. N.

Рассмотрена значимость повышения роли корпоративной культуры в современных условиях управления организаций. Обосновывается необходимость комплексного подхода анализа содержания корпоративной культуры.

Ключевые слова: управление, корпорация, корпоративная культура, содержание, системный метод.

Введение. Необходимость динамичного развития экономики приводит к тому, что фирмы и организации вынуждены постоянно эволюционировать, чтобы не остаться за бортом прогресса и бизнеса. Кроме этого, сегодня современные компании функционируют в сложных условиях, связанных с принятием жестких санкций по отношению к России. В условиях многочисленных санкций сокращаются инвестиционные возможности государства и организаций, ограничивается доступ к зарубежным технологиям, что снижает использование традиционного метода развития организаций путем привлечения инвестиций.

Последнее делает необходимым полное переосмысление принципов, задач, методов и стиля хозяйствования современных организаций, требует нахождения новых инструментов решения появившихся проблем. Все это заставляет руководство компаний провести переоценку ценностей компаний, иначе взглянуть на роль и значение сотрудников по приоритетным направлениям своего развития.

В современных публикациях рассматриваются вопросы, связанные с понятием и эволюцией корпоративной культуры, формированием и развитием структурных элементов, обосновывается ее роль в повышении результативной деятельности организаций [1; 2; 5; 6; 7]. Тем не менее, сегодня, по-прежнему, наблюдается недостаточность методической и теоретической проработки некоторых важных вопросов, связанных с современными проблемами бизнеса, что не дает в полной мере использовать возможности

корпоративной культуры в практике управления. Так, по-прежнему остается дискуссионным вопрос о содержании понятия корпоративной культуры.

С учетом этих особенностей целью статьи является изучение теоретических вопросов исследования содержания корпоративной культуры, направленных на повышение эффективности управления любого экономического объекта.

Изложение основного материала. Поиск новых инструментов управления адекватных текущей ситуации и обеспечивающих устойчивое развитие компаний, выдвигает на первый план использование такого инструмента как корпоративная культура. Корпоративная культура обладает способностью связывать бизнес, коллектив, команду, ее ценности, приоритеты в единое целое для решения стратегических задач организаций.

Анализ роли и развития положительных тенденций корпоративной культуры на повышение эффективности управления любого экономического объекта, особенно в условиях неопределенности и нестабильности внешней среды, не вызывает сомнения. Это хорошо просматривается на этапе первых лет развития российского предпринимательства, когда поиск путей повышения эффективности управления сводился к проблемам структурной реорганизации и масштабам инвестиций, что наблюдается и в настоящее время. Но постепенно этот интерес дополняется осознанием узости и односторонности данного подхода, становится очевидным, что помимо изменения организационного базиса, подлинное реформирование корпораций возможно только при условии овладения ими новой культурой, предлагающей формирование отличной от прежней системы ценностей. Культурные аспекты все чаще рассматриваются как важное «тонкое» средство, с помощью которого корпорации могут обеспечить себе стабильность и процветание.

Сегодня менеджмент компаний видит в сильной корпоративной культуре союзника, способного существенно улучшить бизнес-

результаты. Это подтверждается результатами, полученными в ходе глобального исследования «Корпоративная культура: пора действовать», проведенного путем опроса в 2021 году 3243 руководителей и сотрудников из 42-х стран (доля российских респондентов составила 5,8%). Согласно данному исследованию более 80% иностранных и российских респондентов компаний, которым удалось адаптироваться к пандемии, были едины в утверждении, что корпоративная культура является источником успеха их компаний [3].

В тоже время, это не помешало российским респондентам отметить, что они испытывают большие трудности с формированием корпоративной культуры в своих организациях. Одна из них – те затруднения, которые связаны с пониманием содержания корпоративной культуры. И этому есть причины, связанные, на наш взгляд, с недостаточностью методической и теоретической проработки данного вопроса.

Дело в том, что, несмотря на многочисленные публикации ученых, посвященные значению и способам развития корпоративной культуры вопрос ее содержания по – прежнему остается дискуссионным, не имеющим однозначного определения. Поэтому остановимся на этом подробнее.

В современной учебной и научной литературе насчитывается несколько десятков определений понятия «корпоративной культуры», не имеющих единого толкования. Можно привести ряд наиболее распространенных определений, каждое из которых отражает одну или несколько характерных черт культуры в организации. Так, одни в качестве содержания корпоративной культуры исследуют элементы корпоративной культуры – признанные ценности, убеждения, нормы и формы поведения в организации [1, с. 55]. Другие считают, что суть корпоративной культуры следует раскрывать посредством исследования адаптации организации к внешней среде [7, с. 28]. Спивак В.А. считает, что корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей данной компании [4, с. 228]. Измайлова М.А. рассматривает корпоративную культуру с позиции роли в процесс управления производственным процессом организации [2, с. 10]. По мнению Собчик Е., что корпоративная культура – это уникальная общая психология организации [5, с. 7]. Франклин Р. Отмечает, что – это философия, определяющая политику организации [6, с.28].

Первое что можно здесь отметить – это то, что все авторы определяют содержание понятия корпоративной культуры через совокупность некоторых компонентов (ценностей, норм, верований, положений этики, правил поведения и общения и др.), не дают четкого определения, обозначая лишь составляющие ее компоненты, выполняющих определенные задачи. Представленный спектр многообразных характеристик содержания корпоративной культуры

размывает предмет анализа, затрудняя его собственную идентификацию. Примером может служить тот факт, что корпоративную культуру часто отождествляют с организационной культурой, предпринимательской культурой и с культурой организаций вообще.

Стоит отметить, что такое множество определений корпоративной культуры не содержит противоречий, более того, они даже дополняют друг друга, высвечивая комплекс тех характерных черт и направлений, которые проявляются на разных уровнях ее управления.

Правильное понимание неоднозначности и множественности понятий корпоративной культуры, на наш взгляд, находится на пути использования системного метода анализа, предполагающего «распределение» указанных характеристик содержания в соответствии с выбранным уровнем ее исследования, что позволит «упорядочить» и классифицировать их. Такой подход вполне соответствует методологии, используемой в свое время Э. Шейном, который, анализируя степень визуализации влияния корпоративной культуры на поведение членов организации, выделил три уровня анализа [7].

На первом уровне располагаются такие проявления корпоративной культуры, которые связаны с представлением о человеческой природе, деятельности и общении. Они доступны для наблюдения, видимого описания и легко воспринимаются в коллективе. Второй уровень связан с формированием в коллективе «организационного ядра, глубинных ценностей», которые в большей или меньшей степени осознаются самими членами организации. Третий уровень предполагает структурирование представлений о базовых ценностях, определяющих степень восприятия и понимания членами коллектива данной культурной среде.

В процессе анализа разных подходов понимания содержания корпоративной культуры нами был сделан вывод о том, что:

– большое множество, на первый взгляд, противоречивых определений содержания корпоративной культуры, является следствием того, что корпоративная культура как предмет изучения является сложным, многоуровневым явлением, находящимся на стыке экономики, менеджмента, теории организации, философии, социологии, культурологии и антропологии, имеющих собственные направления и результаты исследования ее содержания;

– это есть результат эволюции корпоративной культуры. Постоянно меняющиеся условия и задачи, стоящие перед управлением организаций в тот или иной период исторического развития деятельности, видоизменяют ее, внося корректируя содержание;

– это следствие смешения содержания и форм проявления корпоративной культуры. Корпоративная культура как процесс не может

иметь самостоятельного бытия, она неотделима от человека, существует в его деятельности. Так как корпоративная культура проявляется через деятельность человека, то многообразие видов деятельности человека и предопределяет множество ее форм проявления;

– множество точек зрения о содержании корпоративной культуры есть результат одностороннего подхода к объекту анализа, когда механически выделяют только один, или несколько наиболее важных, по мнению автора, элементов в составе этого понятия без связи с другими составляющими содержания.

Выводы. Комплексный подход к изучению корпоративной культуры дает возможность не только правильно оценить наличие множества определений, но и правильно подойти к практическому формированию корпоративной культуры организаций путем создания предпосылок для реализации в полной мере всех аспектов ее содержания, что позволит повысить эффективность использования корпоративной культуры в управлении организаций.

Л и т е р а т у р а

1. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, – 2000. – 205 с.
2. Измайлова М. А. Значимость корпоративной культуры для устойчивости компаний в условиях кризисных явлений // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2022. Т. 13. № 1. – С. 8-26. – URL: <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2022.13.1.8-26>
3. Корпоративная культура: пора действовать. Глобальный опрос 2021 года по теме корпоративной культуры / PwC в России. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/global-culture-survey-2021.html>
4. Корпоративная культура: теория и практика: Учебное пособие / Под ред. В.А. Спивака. - С-П.: Питер, 2001. – 370 с.
5. Собчик Е. Корпоративная культура. Царское ли это дело? Из опыта работы с крупными коммерческими организациями. – URL: http://www.ug.m/ug_pril/ol/97/39/t4_l.htm.
6. Франклин Р. Особенности современной культуры // Управление персоналом. – № 11. – 2003. – С. 28-31.
7. Шейнис Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

**Gordienko V.D., Kharkovsky R.G.,
Yermolayeva T.N.**

THEORETICAL ISSUES IN THE RESEARCH OF THE CONTENT OF CORPORATE CULTURE

The importance of increasing the role of corporate culture in modern conditions of management of organizations is considered. The necessity of an integrated approach to the analysis of the content of corporate culture is substantiated.

Key words: management, corporation, corporate culture, content, system method.

Гордиенко Валентина Дмитриевна, доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности, ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: gvd1947valentina@yandex.ru

Gordienko Valentina Dmitrievna, Associate Professor of the Department of Management and Economic Security, LSU named after V. Dahl.

Харьковский Руслан Геннадиевич, к.и.н, директор института управления и государственной службы ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: www.ruslan@mail.ru.

Kharkovsky Ruslan Gennadievich, Candidate of Sciences, Director of the Institute of Management and Civil Service, LSU named after V. Dahl.

Ермолаева Татьяна Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой физического воспитания ФГБОУ ВО «Луганского государственного университета имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: ermolaev_21@mail.ru.

Yermolayeva Tatyana Nikolayevna, candidate of pedagogical sciences, associate Professor, manager by the department of physical education of the "Lugansk Vladimir Dahl State University", Lugansk.

E-mail: ermolaev_21@mail.ru

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Менеджмента и экономической безопасности» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет им. Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 331.108.2

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Грузинова Л. А., Ковтун К. С., Гринева А. И.

PROBLEMS OF IMPROVING THE MOTIVATIONAL MECHANISM IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONS

Gruzinova L. A., Kovtun K. S., Grineva A. I.

В статье рассмотрены проблемы, возникающие в процессе реализации механизма стимулирования наемных работников на отечественных предприятиях. Предложены варианты их решения, а также способы усовершенствования системы мотивации труда на основе уравнивания личных, коллективных и государственных интересов в условиях инновационного развития организаций.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, инновация, развитие, трудовая деятельность

Постановка проблемы. На современном этапе развития экономики становится очевидным, что ни одна система управления не может успешно функционировать без эффективной системы мотивации труда, побуждающей каждого сотрудника работать продуктивно и качественно для достижения конкретной цели. Разработка системы мотивации труда, позволяющей наиболее полно сочетать интересы и потребности работников со стратегическими целями предприятия, является ключевой задачей кадровой службы. Компании, которые стремятся оставаться конкурентоспособными, должны быстро адаптироваться к новым условиям и внедрять инновационные технологии. В связи с этим вопрос совершенствования мотивационного механизма в условиях инновационного развития организаций становится особенно актуальным.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучение мотивации персонала является хорошо раскрытой проблемой в данный момент, а большинство теорий основывается на изучении потребностей сотрудников и того, что они хотят получить от своей работы, помимо заработной платы.

Вопросы мотивации трудовой деятельности были рассмотрены с конца XIX века. Ф.Тейлор считается основоположником классической школы управления, которая разработала первые попытки повышения мотивации в трудовой деятельности, используя модель "экономического человека". Согласно этой модели, денежное вознаграждение

является основным стимулом высокопроизводительного труда.

А. Маслоу внес значительный вклад в изучение проблемы мотивации труда, создав иерархическую пирамиду потребностей. Несмотря на критику, его выводы послужили отправной точкой для многих разработок и концепций. Идеи Маслоу были дальше развиты исследователями, такими как: К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд.

В отечественной теории интерес представляет концепция "устойчивого мотивационного ядра", которую предложили В.А. Ядов и А.Г. Здравомыслов. Эта концепция предполагает, что мотивационное ядро персонала организации - это единство связанных между собой стимулов и мотивов, двигающих трудовую деятельность персонала.

Изложение основного материала. Проблема мотивации изучается в экономической науке как на макроэкономическом, так и на микроэкономическом уровнях, то есть как на уровне всей экономической системы страны или региона, так и на уровне конкретного предприятия. Мотивация на макроуровне и внутри организации взаимосвязаны, но в то же время имеют значение как самостоятельные явления. Многочисленные точки зрения относительно трактовки понятия "мотивация" объясняются его многогранностью и междисциплинарным характером. Процесс формирования мотивационной структуры личности, который побуждает субъекта к целенаправленному поведению и достижению определенного результата, не может сводиться к простой совокупности факторов и состояний работника. Мотивация как функция управления охватывает ряд мероприятий для активизации деятельности человека или коллектива, направленных на достижение индивидуальных или общих целей организации. Система стимулов используется для мотивирования и стимулирования, а методологические принципы помогают формированию мотивационной системы.

В общем случае под мотивацией понимают процесс воздействия на человека совокупности внутренних и внешних факторов, побуждающих его к деятельности, задают пределы и формы этой деятельности, ставят цели, на достижение которых он должен быть направлен [3]. Основной целью разработки и практического использования систем мотивации труда непосредственно в организациях есть возможность внедрения новых принципов управления персоналом.

В России наиболее распространена система оплаты труда, принятая во времена административно-командной системы хозяйствования. Однако новые рыночные отношения все глубже проникают в общественную жизнь, а с ними должны приходить новый подход к понятию заработной платы, вознаграждения за труд, материальному стимулированию высокопроизводительного труда.

Основными проблемами в процессе реализации механизма стимулирования наемных работников на отечественных предприятиях сегодня:

- 1) недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, его неспособность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;
- 2) отсутствие оценки вообще или необъективная оценка предпринимателем индивидуальных трудовых показателей деятельности наемных работников;
- 3) отсутствие справедливой оплаты труда руководителей и специалистов, необоснованность соотношения в оплате труда;
- 4) отрицательное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты труда в целом [2, с. 12].

Для руководителя, который сталкивается с проблемами организации эффективного труда, возможно использование опыта зарубежных предприятий. Применение разнообразных методов мотивации и стимулирования труда персонала является ключевым элементом успешной деятельности предприятия. Профессиональное использование таких методов может увеличить как производительность труда, так и количество сотрудников, заинтересованных в улучшении результатов работы.

Результаты исследования. По результатам ежегодного исследования, которое проводит консалтинговая компания BKG в РФ, 77% руководителей жалуются на недостатки в системе мотивации сотрудников и отсутствие ориентации персонала на стратегические цели. Руководители часто не могут заставить персонал эффективно работать даже за высокую зарплату. HR-менеджеры утверждают, что в последнее время сократилась продолжительность труда работников на определенной должности, а также в одной компании [5].

При решении вопроса о создании системы стимулирования наемных работников на предприятии предприниматель должен учитывать не только эффективность и качество работы коллектива, но и макроэкономические показатели, такие как индекс потребительских цен. Учитывая это, необходимо предусмотреть автоматическую индексацию заработной платы в соответствии с изменением индекса цен на определенный период. Важно также определить цели, виды и систему оценки стимулирования, чтобы обеспечить прозрачность и целевую направленность системы, а также придерживаться принципа оплаты труда в соответствии с его объемом и сложностью.

Можем заключить, что в условиях рыночных отношений необходимо усилить участие работников в распределении прибыли, создать фонды материального поощрения, разработать систему коллективных договоров и соглашений, способных юридически гарантировать защиту прав и интересов работников. Также имеет значение уверенность работника в постоянной занятости, потребность в признании и уважении, его интерес к работе. Важное место занимает вопрос обеспеченности работников жильем.

Значимо использование социальных мотивов. Каждому работнику должны гарантироваться следующие социальные права: оплачиваемый отпуск, оплата больничных, страхование жизни, дополнительная пенсия, оплата расходов при смерти, выплата единовременного пособия в размере 2-месячного должностного оклада в случае увольнения или сокращения штатов, платная медицинская помощь в случае полученной производственной травмы и т.д.

Еще один из возможных способов совершенствования мотивационного механизма в условиях инновационного развития организаций – это использование гибких систем оплаты труда, которые позволяют оценивать результативность сотрудников не только по количеству выполненной работы, но и по степени их вклада в инновационный процесс. Также важно учитывать индивидуальные потребности и интересы сотрудников и предоставлять им возможность роста и развития в компании.

Для создания благоприятной корпоративной культуры, которая бы поддерживала творческий подход к решению задач, компании могут использовать различные методы, такие как создание командных проектов, проведение тренингов и семинаров, а также организация внутренних конкурсов и наград.

Одним из инновационных методов мотивации персонала считается «Хэй-метод». Он базируется на двух аспектах: анализе работы и ее оценке. Предложенный Хэем усовершенствованный подход на основе факторной системы оценки должностей помогает понять относительную ценность каждой работы, каждой должности, что дает возможность

определить «рыночную стоимость» должности и выстроить справедливую систему оплаты труда, снизить текучесть кадров, оптимизировать численность персонала, используя при этом информационные технологии [1].

В условиях быстрого технологического развития и конкуренции на рынке компании должны быть готовы к постоянным изменениям и адаптации к новым условиям. Для этого необходимо создать гибкие системы управления и мотивации, которые бы позволяли быстро реагировать на изменения и стимулировать сотрудников к активной работе. Улучшение результатов управления персоналом становится особенно важным, когда остро стоит вопрос качественной и продуктивной работы ради выживания среди жесткой конкуренции, диктуемой рыночным пространством.

Выводы. Сегодня современный руководитель должен применять для каждого подчиненного свои методы мотивации, так как каждый сотрудник это личность и к нему нужен индивидуальный подход. И благодаря информационным технологиям это стало гораздо легче. Можно придерживаться не одной теории мотивации, а соединять подходящие элементы из разных теорий, что и будет инновацией.

В заключение можно отметить, что совершенствование мотивационного механизма в условиях инновационного развития организаций является важной задачей, которая требует постоянного внимания со стороны руководства компании. Организации, которым удастся создать эффективный мотивационный механизм и поддерживать инновационный потенциал своих сотрудников, смогут успешно конкурировать на рынке и добиваться успеха в своей деятельности. Представленные нами предложения по усовершенствованию системы мотивации труда могут способствовать повышению результативности деятельности отечественных предприятий.

Л и т е р а т у р а

1. Барютин, Л.С. Основы инновационного менеджмента: теория и практика: учебник / Л. С. Барютин, С. В. Валдайцев, А. В. Васильев, и др.; Под ред. А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Экономика, 2004. – 518 с.
2. Браницкий, А. Ю. Мотивация труда как объект исследования в экономической науке: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.05 / Браницкий Артем Юрьевич; Рос. акад. естеств. наук. – Москва, 2013. – 32 с.
3. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 378 с.
4. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 323 с.

5. В поисках "золотого ключика", или Особенности национальной мотивации [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.kpilib.ru/article.php?page=263> (дата обращения 14.03.2023г.).

Gruzinova L.A., Kovtun K.S., Grineva A.I.

PROBLEMS OF IMPROVING THE MOTIVATIONAL MECHANISM IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONS

The article deals with the problems that arise in the process of implementing the mechanism for stimulating employees at domestic enterprises. Options for their solution are proposed, as well as ways to improve the system of labor motivation based on balancing personal, collective and state interests in the conditions of innovative development of organizations. Improving the motivational mechanism in the context of innovative development of organizations is an important task that requires constant attention from the company's management. Organizations that manage to create an effective motivational mechanism and maintain the innovative potential of their employees will be able to successfully compete in the market and achieve success in their activities.

Key words: motivation, stimulation, innovation, development, labor activity

Грузинова Лилия Алексеевна, ст. преп., соискатель кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: Magnolia_lily@mail.ru

Gruzinova Lilia Alekseevna, Senior Lecturer of the Chair «Management and economic security» LSU named after V. Dahl.

Ковтун Кирилл Сергеевич, студент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: wand3rrr@gmail.com

Kovtun Kirill Sergeevich, student of the Chair «Management and economic security», State Educational Establishment of Higher Professional Education «Lugansk Vladimir Dahl National University».
E-mail: wand3rrr@gmail.com

Гринева Анастасия Игоревна, студентка кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: grinevaanastasiadalev@mail.ru

Grineva Anastasia Igorevna, student of the Chair «Management and economic security» LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семеновна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Маркетинг» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет им. Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 335

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРИСТИКА СОСТАВЛЯЮЩИХ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Дрозняк О. В., Чернова А. В.

ECONOMIC MEANING AND CONSTITUENT CONCRETIZATION OF THE ORGANIZATION LABOR POTENTIAL

Drozniak O. V., Chernova A. V.

Исследованы актуальные вопросы определения экономической сущности трудового потенциала организации. Охарактеризованы и обоснованы основные составляющие трудового потенциала с целью установления управленческого влияния на его эффективное использование.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, управление организацией, человеческий фактор, эффективность труда.

Введение. Гармоничная организация труда работников является важной и необходимой составляющей эффективной системы управления хозяйствующего субъекта. Опытные менеджеры хорошо понимают, что для обеспечения эффективного развития организации нужно оптимизировать отдачу от вложений капитала не только в материальные и финансовые ресурсы, но и в ее трудовой потенциал. Так, на этапе формирования трудового потенциала закладываются перспективные возможности человека как субъекта трудовой деятельности, т.е. речь идет о развитии таких личностных характеристик, которые необходимы для его будущей трудовой деятельности. Границей стадии формирования трудового потенциала является факт продажи рабочей силы, начало предпринимательской деятельности, гармоничная реализация его трудового потенциала. Именно поэтому актуальные вопросы конкретизации составляющих трудового потенциала заслуживают отдельного внимания и требуют детального изучения. Ибо этот процесс по сути своей является залогом эффективной реализации возможностей трудового потенциала организации.

Рассмотренные в работах российских и зарубежных ученых Б. М. Андрушкина, О. М. Гребешковой, К. А. Волкова, М. Г. Грецака, С. М. Клименко, Е. Е. Кузьмина, Е. С. Коцюбы, С. Ф. Покропивной, Г. А. Швыданенко, Е. С. Стояновой, А. В. Шегды теоретические подходы к определению составляющих трудового потенциала хозяйствующих субъектов дополняют

друг друга, но не учитывают многогранности содержания понятия «трудовой потенциал организации» [1, 2, 3]. Поэтому существует объективная необходимость в расширении понимания структуры трудового потенциала организации, который включает в себя: физический, социально-психологический, интеллектуальный, квалификационный, культурно-нравственный и инновационный потенциалы работников, а также социально-экономические и производственно-технические условия для их реализации.

Целью статьи является определение и научное обоснование сущности и основных составляющих трудового потенциала организаций в контексте общей характеристики трудоспособного населения страны как производительной силы.

В современных условиях хозяйствования растет динамизм в управлении трудовым потенциалом, что предполагает отслеживание изменений в деятельности организаций, конъюнктуры рынка товаров и услуг, рынка труда и обуславливает необходимость постоянной координации его управления с деятельностью самой организации, поэтому конкретизации требуют именно составляющие трудового потенциала. Это еще связано с тем, что увеличивается количество факторов, влияющих на состояние трудового потенциала отечественных организаций, и растет скорость их изменений. Следовательно, трудовой потенциал организации является сложным общественно-экономическим явлением. Он формируется из внутренних качеств, возможностей наемных работников и средств реализации этих возможностей и качеств. Структура трудового потенциала организации учитывает многогранные составляющие, обуславливающие его формирование. Одни из них действуют косвенно, другие оказывают прямое влияние на субъекты хозяйствования.

Эффективность управления трудовым потенциалом любой организации зависит от содержания функций управления.

В современной научной литературе фактически отсутствует четкое определение содержания функций управления трудовым потенциалом и методической базы для их реализации. Однако можно предположить, что под функциональным механизмом управления трудовым потенциалом организации понимают совокупность взаимосвязанных составляющих (принципов, методов, форм, нормативов и внутренних правил управления), посредством которых реализуются функции управления и осуществляется управленческое влияние на трудовой потенциал для достижения определенных целей его развития. Это позволяет четко определить объект управленческого влияния, а именно качественное изменение и совершенствование элементов трудового потенциала, а также учитывать согласование производственно-хозяйственных интересов организации с социально-экономическими интересами ее работников. Следовательно, трудовой потенциал являясь сложным общественно-экономическим явлением, должен обладать структурой, которая формируется на основании пространственных и временных признаков, с учетом уровня его специализации.

Так, по пространственному признаку выделяют следующие виды трудового потенциала: на макроуровне — трудовой потенциал страны; на мезоуровне — трудовой потенциал региона; на макроуровне — трудовой потенциал организаций. Временный признак отражает процесс воспроизводства трудового потенциала в соответствии с этапами его жизненного цикла (формирование, распределение, перераспределение, использование и развитие). По степени специализации выделяют трудовой потенциал отдельной отрасли и трудовой потенциал отдельной организации. Следовательно, трудовой потенциал организации — это совокупные возможности ее работников активно или пассивно участвовать в производственном процессе в рамках конкретной организационной структуры, исходя из материально-технических, технологических и других параметров [5].

Составляющими трудового потенциала, характеризующими его на уровне отдельного вида экономической деятельности и на уровне организации, являются такие взаимосвязанные понятия, как «кадры» и «персонал», поскольку «персонал» это весь личный состав хозяйствующего субъекта, организации или учреждения, включая наемных работников, работающих акционеров и собственников, то есть, по сути, людей, занятых общественно полезной деятельностью, а «кадры» это его основная (штатная) часть, но при этом каждый работник организации является носителем своего личного трудового потенциала [2]. Трудовой потенциал организации должен формироваться из внутренних качеств, возможностей наемных работников и средств реализации этих

возможностей. При этом к внутренним возможностям работника относятся здоровье, работоспособность, уровень профессионализма и квалификации, а средства реализации этих возможностей включают в себя такие понятия, как: условия труда и быта, уровень оплаты труда, системы мотивации и стимулирования труда, техническое оснащение рабочих мест и т.д. Эффективность реализации трудового потенциала как каждого работника, так и трудового коллектива в целом зависит от условий, при которых осуществляется их трудовая деятельность [4].

Трудовой потенциал также характеризуется возможностями каждого работника трудового коллектива, которые направлены на достижение основных целей организации. При этом трудовой потенциал организации как система всегда больше по сумме его составляющих — индивидуальных, трудовых потенциалов ее отдельных работников, поскольку само по себе объединение людей в едином и планомерно-организованном процессе труда дает эффект коллективного труда (синергический эффект), и если совокупность физических и духовных качеств каждого человека является основой трудового потенциала для каждого работника, то коллективная производительная сила, возникающая при их совместной деятельности, является основой для формирования и развития трудового потенциала коллектива. При этом необходимо учитывать, что трудовые коллективы обладают разными потенциалами в зависимости от территориального расположения конкретной организации, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной структуры и прочего. Кроме того, каждая организация имеет свои особенности формирования коллектива, трудовых традиций, взаимоотношений между работниками.

Как уже упоминалось выше, структура трудового потенциала организации находится в тесной связи со структурой трудового потенциала каждого работника. Она может быть представлена как система с определенным соотношением демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними. Следовательно, трудовой потенциал организации должен включать в себя следующие компоненты (составляющие): природно-биологический, профессионально-квалификационный, творческий, мотивационный и нравственный.

Природно-биологическая составляющая трудового потенциала характеризует его носителей в аспекте психофизической пригодности к труду и соответствия требованиям производства с учетом тенденций современного научно-технического прогресса. Иными словами, эта составляющая характеризует состояние здоровья, половозрастную структуру персонала, которые, в свою очередь, определяют способность коллектива к труду.

Профессионально-квалификационная составляющая трудового потенциала организации, с одной стороны, характеризует готовность работников к выполнению определенных функций на своем рабочем месте, их профессиональную мобильность, а с другой – выступает системным фактором, формирующим отношение к труду, трудовой дисциплине, и определяет интенсивность труда.

Квалификационная составляющая классифицируется по признакам, отражающим индивидуальные особенности каждого работника:

- уровень его образовательной и профессиональной подготовки;
- его творческие способности;
- его трудовую активность;
- его мобильность;
- результативность его труда.

Творческий потенциал характеризует способности его носителей, их активность по генерированию новых идей с готовностью к их реализации, созданию образов, произведений искусства, научных изобретений и разработок. Творческий потенциал организации характеризуют изобретения, научные открытия, рационализаторские предложения и патенты.

Мотивационный потенциал характеризуется уровнем общественного сознания и ответственности, социальной зрелостью, экономическими интересами и потребностями работников. Существенным элементом мотивационной составляющей является потребность в труде, формируемая под влиянием многих факторов, решающую роль в структуре которых играют экономические интересы. Их особое место в условиях становления рыночных отношений обуславливается способностью интегрировать в единое целое всю компонентную структуру трудового потенциала организации.

Нравственный потенциал — это совокупность таких характеристик, как: честность при любых условиях, уважение к пожилым людям и инвалидам, положительное отношение к детям, уважение к истории своей страны, добросовестность, ответственность за свои поступки, трудолюбие, законопослушность. Любой коллектив будет действовать сплоченно и продуктивно, имея в своем составе нравственных работников. Без преувеличения можно констатировать, что от уровня нравственности общества зависит его экономическая, социальная и историческая перспектива. Производственный коллектив, состоящий из нечестных и безответственных индивидов с недобросовестным отношением к работе, с неуважительным отношением друг к другу, никогда не достигнет высоких результатов в работе.

Состояние и развитие каждого из перечисленных компонентов (составляющих) трудового потенциала зависит от современного и

полноценного финансирования и внимания со стороны соответствующих служб системы управления человеческими ресурсами в организации [2, 6].

Трудовой потенциал характеризуется механизмом его формирования, который включает в себя количественные и качественные факторы, то есть может быть рассмотрен с точки зрения социально-экономической и учетно-статической категорий.

Количественные факторы зависят от численности трудоспособного населения страны, количества рабочего времени, численности безработных, структуры занятости.

Качественные факторы включают в себя:

- психофизиологический уровень трудящихся;
- общеобразовательный и профессионально-квалификационный уровень работников;
- уровень их культуры;
- нравственную зрелость работников;
- склонность носителей труда к мобильности;
- трудовую миграцию и трудовую активность населения [4].

Результаты исследования. Таким образом, с одной стороны, трудовой потенциал организации составляет предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий, а с другой — структура трудового потенциала представляет собой соотношение демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними. Следовательно, трудовой потенциал организации может быть охарактеризован как совокупность существующих и потенциальных возможностей всех ее работников для реализации их количественных и качественных характеристик в конкретных социально-экономических и организационно-технических условиях. Функционирование трудового потенциала происходит на определенных этапах его воспроизводственного цикла (формирования, реализации, использования, сохранения и развития), которые являются взаимосвязанными и взаимообусловленными. Развитие трудового потенциала является признаком для каждого этапа воспроизводственного цикла и проявляется через усовершенствование его количественно-качественных характеристик. При этом под развитием трудового потенциала организации понимается постоянно повторяющийся процесс его формирования, распределения и использования, направленный на взаимное достижение целей организации и его работников, в результате которого происходит качественное изменение и усовершенствование элементов структуры самого трудового потенциала.

Выводы

1. В современных условиях хозяйствования растет динамизм в управлении трудовым потенциалом, что предполагает отслеживание изменений в деятельности организаций, конъюнктуры рынка товаров и услуг, рынка труда и обуславливает необходимость постоянной координации его управления с деятельностью самой организации, поэтому конкретизации требуют именно составляющие трудового потенциала. Это еще связано с тем, что увеличивается количество факторов, влияющих на состояние трудового потенциала отечественных организаций, и растет скорость их изменений. Следовательно, трудовой потенциал организации является сложным общественно-экономическим явлением. Он формируется из внутренних качеств, возможностей наемных работников и средств реализации этих возможностей. Структура трудового потенциала организации учитывает многогранные составляющие, обуславливающие его формирование. Одни из них действуют косвенно, другие оказывают прямое влияние на субъекты хозяйствования.

2. Составляющими трудового потенциала, характеризующими его на уровне отдельного вида экономической деятельности и на уровне организации, являются такие взаимосвязанные понятия, как «кадры» и «персонал», поскольку «персонал» — это весь личный состав хозяйствующего субъекта, организации или учреждения, включая наемных работников, работающих акционеров и собственников, то есть, по сути, людей, занятых общественно полезной деятельностью, а «кадры» — это его основная (штатная) часть, но при этом каждый работник организации является носителем своего личного трудового потенциала. Трудовой потенциал организации должен формироваться из внутренних качеств, возможностей наемных работников и средств реализации для этих возможностей. При этом к внутренним возможностям работника относятся здоровье, работоспособность, уровень профессионализма и квалификации, а средства реализации этих возможностей включают в себя такие понятия, как: условия труда и быта, уровень оплаты труда, системы мотивации и стимулирования труда, техническое оснащение рабочих мест и т.д. Эффективность реализации трудового потенциала как каждого работника, так и трудового коллектива в целом зависит от условий, при которых осуществляется их трудовая деятельность.

3. Структура трудового потенциала организации находится в тесной связи со структурой трудового потенциала каждого работника. Она может быть представлена как система с определенным соотношением демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп

работников и отношений между ними. Следовательно, трудовой потенциал организации должен включать в себя следующие компоненты (составляющие): природно-биологический, профессионально-квалификационный, творческий, мотивационный и нравственный.

4. Трудовой потенциал характеризуется механизмом его формирования, который включает в себя количественные и качественные факторы, то есть может быть рассмотрен с точки зрения социально-экономической и учетно-статической категорий.

Литература

1. Егоршин, А. П. Трудовой потенциал работника и организации: анализ и новые подходы / А. П. Егоршин, И. В. Гуськова, А. А. Троицкая // Труд и социальные отношения. – 2021. – Т. 32, № 2. – С. 5-20.
2. Крук, И. В. Трудовой потенциал и его параметры / И. В. Крук, К. Н. Варнавский // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления : Материалы заочной всероссийской научно-практической конференции, Орел, 21 ноября 2017 года / Под редакцией А.В. Полянина. – Орел: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2017. – С. 217-219.
3. Передеряев, И. И. Конкурентный потенциал как составляющая трудового потенциала работника / И. И. Передеряев, А. В. Харькин // Актуальные проблемы современной России: психология, педагогика, экономика, управление и право : Сборник статей и тезисов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Москва, 11–12 ноября 2021 года. Том 6. – Москва: Московский психолого-социальный университет, 2021. – С. 424-429.
4. Цугленок, О. М. "Трудовой потенциал" и "трудовые ресурсы": различия в определении понятий / О. М. Цугленок // Эпоха науки. – 2020. – № 22. – С. 193-196.
5. Kobulova, M. Ya. The role of human capital in the development of labor potential / M. Ya. Kobulova // Actual Science. – 2021. – No. 1(42). – P. 31-33.
6. Nurzhanova, G. I. The labor potential of rural areas of Kazakhstan in the context of digitalization of the economy / G. I. Nurzhanova, G. K. Saparova, S. A. Saginova // Problems of AgriMarket. – 2023. – No. 1. – P. 190-198.

Drozniak O. V., Chernova A.V. ECONOMIC MEANING AND CONSTITUENT CONCRETIZATION OF THE ORGANIZATION LABOR POTENTIAL

The topical issues' the economic essence determining the organization labor potential are investigated. The main components of the labor potential are characterized and substantiated in order to establish the managerial influence on its effective use

Key words: labor potential, labor resources, organization management, human factor, labor efficiency

Дрозняк Ольга Владимировна, к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: drozniakov@gmail.com.

Drozniak Olga Vladimirovna, Associate Professor, Ph. D., Department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Чернова Анастасия Викторовна, магистрантка 2 курса, специальность «Менеджмент организаций и администрирование» кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: nnstchrnv6699@gmail.com.

Chernova Anastasia Victorovna, 2nd year master's student, specialty «Organization management and administration", Department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 27. 05.2023

УДК 336.221

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУТИ И КЛАССИФИКАЦИЯ УГРОЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Дрозняк О. В., Соболева А. А.

THE ESSENCE DEFINITION AND THREATS CLASSIFICATION TO THE PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANIZATION

Drozniak O. V., Soboleva A. A.

Исследованы актуальные вопросы определения сути и содержания понятия кадровой безопасности организации, рассмотрены общие факторы, влияющие на ее обеспечение, представлена классификация угроз кадровой безопасности с целью определения рекомендаций для их предотвращения.

Ключевые слова: кадровая безопасность, организация, кадровая работа, лояльность, экономическая безопасность, угрозы.

Введение. В последние годы возрастают угрозы со стороны собственного персонала экономическому благополучию отечественных организаций посредством возрастания рисков и угроз, связанных с его управлением. По мнению экспертов, такие риски и угрозы наносят непоправимый ущерб финансовому состоянию организации и приводят к значительному снижению рыночной стоимости ее активов. Поэтому вопросы организации и обеспечения кадровой безопасности на современном этапе общественных отношений приобретает особую остроту и актуальность.

Проблемные аспекты обеспечения кадровой безопасности организации исследованы в трудах таких зарубежных и отечественных ученых, как О.М. Герасименко, З.Б. Живко, А.И. Маренич, Н.Г. Мехеда, С.П. Мищенко, Г.В. Козаченко, В.П. Пономарев, О.М. Ляшенко, Н.В. Кузнецова, Н. Логинова, Т.В. Рыжая, О.А. Сосновская, Л.М. Томаневич, Н.В. Чердниченко, И.И. Цветкова, А. Шаваев, И.Г. Чумарин, О.Ф. Яременко и другие [1,2,3,6]. Однако вопросы определения сути и содержания кадровой безопасности организации, классификация ее угроз остаются недостаточно изученными.

Целью статьи является исследование сути и содержания понятия «кадровая безопасность организации», а также определение рекомендаций по нивелированию угроз для ее обеспечения.

Кадровая безопасность организации – это достаточно сложное и многогранное понятие, определение которого обуславливает плюрализм подходов к ее пониманию. В соответствии с

обзором авторских научных публикаций можно трактовать понятие “кадровая безопасность организации” с позиции:

- процессного подхода, кадровую безопасность рассматривают как процесс предотвращения негативных влияний на экономическую безопасность организации с учетом рисков и угроз, связанных с интеллектуальным потенциалом, персоналом и трудовыми отношениями, которые сложились внутри самой организации;

- структурного подхода, кадровую безопасность рассматривают как важнейшую составляющую экономической безопасности организации, имеющую целью выявление, нивелирование, предотвращение и предупреждение угроз, опасностей и рисков, которые связаны непосредственно с системой управления персоналом и кадровой политикой организации;

- функционального подхода, кадровую безопасность рассматривают как совокупность социально-экономических, управленческих, социальных и психологических процессов, направленных на защиту экономической деятельности организации от угроз, обусловленных человеческим фактором;

- целевого подхода, кадровую безопасность трактуют как состояние защищенности социально-экономических интересов организации в рамках функционирования и развития эффективной системы управления человеческими ресурсами [2, 5].

Соответственно, суть понятия кадровой безопасности можно определить как состояние защищенности персонала организации на всех уровнях экономических отношений от влияния угроз, обусловленных человеческим фактором.

Классифицировать угрозы кадровой безопасности организации можно по нескольким параметрам:

- по формам и видам взаимодействия работников и руководства организации

(трудоустройство сотрудников, командная работа, увольнение сотрудников и т.д.);

- по видам деструктивного поведения персонала (нарушение техники безопасности, воровство и мошенничество, разрушение сплоченного климата в коллективе);

- по видам неэффективной работы кадровой службы (отсутствие системного контроля, погрешности при осуществлении кадровой работы и т.д.) [6].

Классификацию можно продолжить и проводить по параметрам, которые зависят от сущности конкретной проблемы. Так, для любой организации нежелательно присутствие работников, которые входят или потенциально могут войти в ту или иную «группу риска».

В общем понимании группа риска – это та часть персонала организации, которая по каким-либо причинам имеет склонность или уже попала под влияние наиболее распространенных видов зависимостей, таких работников отличает девиантное поведение (от лат. *Devatio* – «уклонение») [1]. Такой тип поведенческих реакций связан с желанием человека уйти от реальности путем изменения состояния своего сознания. Уход от реальности всегда сопровождается сильными

эмоциональными переживаниями, человек практически не может контролировать свои эмоции и легко поддается любому воздействию извне. Следовательно, работодатель серьезно рискует в случае присутствия такого работника в коллективе, так как «воздействие извне» может быть направлено на дестабилизацию деятельности всей организации (получение конкурентами доступа к коммерческой тайне, доступ к конфиденциальной информации и т.д.). Кроме этого, зависимые люди, как правило, пагубно влияют на окружающих посредством своих страстей и вредных привычек, они склонны к поиску, а затем и к формированию круга единомышленников и могут увеличивать число участников группы риска. Такие люди часто удовлетворяют свои «потребности» за счет материальных ресурсов работодателей и имеют склонность к преступным действиям, дестабилизируя работу всего коллектива. В основном в группу риска входят: члены религиозных сект, алкоголики, наркоманы, азартные игроки, участники финансовых пирамид. Это люди, попавшие под влияние какой-либо из зависимостей, в результате чего становятся неблагонадежными и демонстрируют противоправное, деструктивное поведение (рис. 1).



Рис. 1. Конкретизация угроз кадровой безопасности организации

К сожалению, осуществлять детальную проверку кандидатов на вакантную должность достаточно сложно, это связано с юридическими, экономическими и другими факторами и является основной причиной возникновения групп риска в организации.

Недобросовестное поведение рядовых сотрудников сравнительно легко предотвратить посредством наблюдения, использования технических средств контроля (например, видеокамер и специального программного обеспечения, позволяющего осуществлять такого рода проверки), на основании измерения результатов труда (например, количества и качества

производимой продукции и т.д.). Что касается руководителей, то непосредственный контроль за их поведением малоэффективен, а оценка результатов их работы — достаточно проблематична.

С целью своевременного реагирования и предупреждения угроз кадровой безопасности рекомендуется анализировать и оценивать внутренние и внешние экономические показатели деятельности организации. К внутренним показателям относятся в первую очередь показатели финансового состояния организации, а внешние характеризуются рыночными индикаторами, которые отражают благосостояние акционеров или собственников организации (динамика курса акций

организации, размер выплачиваемых дивидендов и т.д.).

В соответствии с нормативно-правовой базой Российской Федерации определен ряд документов, которые непосредственно влияют на уровень кадровой безопасности отечественных организаций. В обязанности работников кадровой службы входит обеспечение их наличия в организации, правильность оформления с целью нивелирования негативных юридических последствий. К таким документам в первую очередь относят:

- трудовой договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- договор о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности;
- документация по охране труда и т.д. [1,3].

Однако одним из самых важных факторов, влияющих на обеспечение кадровой безопасности в организации, и, как следствие, основным методом для предотвращения угроз является формирование у работников лояльности к организации. Стоит обратить внимание на то, что формирование «лояльности» начинается не с разработки специальной программы, а с последовательного построения политики организации по отношению к своим сотрудникам, клиентам, партнерам.

В первую очередь важно честное соблюдение задекларированных в организации миссии и принципов. Если руководство хозяйствующего субъекта открыто декларирует демократические принципы управления, а по факту реализует авторитарный стиль руководства, если менеджеры говорят о клиентоориентированности и при этом в работе с клиентами грубят по телефону, то новый сотрудник очень быстро уловит эту тенденцию неискренности, при которой все попытки сформировать лояльность будут сводиться на нет. По сути, формирование лояльности — это не столько следствие реализации какой-то определенной программы, сколько результат продуманной политики организации, зеркальное отражение отношения руководства к своим сотрудникам.

Для формирования действенной и эффективной лояльности уже в базовые принципы любого бизнеса должны быть заложены искреннее уважение и забота о нуждах людей. Речь идет о:

- четкой и прозрачной системе управления. Понимание иерархии, разграничения полномочий, зон ответственности и принятие решений дают сотрудникам ощущение стабильности и уверенности. Кроме того, важна система двусторонней коммуникации внутри организации, которая позволяет создать атмосферу доверия и, как следствие, ответственности за развитие бизнеса;
- конкурентоспособности деятельности организации, что однозначно повлияет на повышение лояльности сотрудников по отношению к работодателю;

- искреннем уважении со стороны руководителя и дружеских отношениях с коллегами, которые быстро сформируют желание трудиться на благо именно этой организации;

- возможности быть услышанным. Лояльность сформируется, если руководство организации предоставит каждому сотруднику возможность развивать свои личностные и профессиональные качества, будет замечать и ценить вклад каждого работника в общий успех организации.

- достойном вознаграждении. Если сотрудник получает заработную плату ниже рыночной, то он всегда будет считать себя недооцененным. В этом случае очень быстро происходит снижение лояльности и, как следствие, трудозатрат и эффективности его труда;

- доверии, которое особенно ценят высококвалифицированные специалисты. Это может выражаться, например, в самоменеджменте, возможности выбирать график работы, в большей самостоятельности при принятии решений, личной ответственности за результаты профессиональной деятельности и пр.

Результаты исследования. Проблема кадровых угроз отражает возрастающее значение человеческого фактора в развитии организации. Главным источником всех изменений, их двигателем и резервом является человек. В настоящее время конкурентоспособность организации наравне с технологией определяет ее обеспеченность высококвалифицированными кадрами, степень мотивации персонала, организационные структуры и формы работы, позволяющие достичь высокого уровня операционной эффективности.

Утверждение «кадры решают всё» показывает, что от персонала может зависеть, как развитие организации, так и реализация ее прибыли, а также вероятность ее краха. Сотрудников можно назвать одним из самых перспективных и неисчерпаемых ресурсов организации, определяющих ее эффективность и успешность. Исследователи подсчитали, что 70% сложностей и проблем внутри отечественных организаций были вызваны ошибками в определении возможностей персонала [3]. Исходя из понимания человека как непредсказуемой сложной социальной системы, можно сказать, что кадровые угрозы — это опасность вероятной потери ресурсов организации или недополучения доходов по сравнению с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческих ресурсов, в результате возможных просчетов и ошибок в управлении человеческими ресурсами.

В связи с этим одной из задач управленческой функции внутри организации является обеспечение кадровой безопасности, а именно — снижение дестабилизирующего влияния, оказываемого ее персоналом.

Выводы. 1. Проблема кадровых угроз отражает возрастающее значение человеческого фактора в развитии организации. Главным источником всех изменений, их двигателем и резервом является человек. В настоящее время конкурентоспособность организации наравне с технологией определяет ее обеспеченность высококвалифицированными кадрами, степень мотивации персонала, организационные структуры и формы работы, позволяющие достичь высокого уровня операционной эффективности.

2. Кадровая безопасность организации – это достаточно сложное и многогранное понятие, определение которого обуславливает плюрализм подходов к ее пониманию. Соответственно, суть понятия кадровой безопасности можно определить как состояние защищенности персонала организации на всех уровнях экономических отношений от влияния угроз, обусловленных человеческим фактором.

3. Классифицировать угрозы кадровой безопасности организации можно по нескольким параметрам: по формам и видам взаимодействия работников и руководства организации (трудоустройство сотрудников, командная работа, увольнение сотрудников и т.д.); по видам деструктивного поведения персонала (нарушение техники безопасности, воровство и мошенничество, разрушение сплоченного климата в коллективе); по видам неэффективной работы кадровой службы (отсутствие системного контроля, погрешности при осуществлении кадровой работы и т.д.). Классификацию можно продолжить и проводить по параметрам, которые зависят от сущности конкретной проблемы. Так, для любой организации нежелательно присутствие работников, которые входят или потенциально могут войти в ту или иную группу риска.

4. Одним из самых важных факторов, влияющих на обеспечения кадровой безопасности в организации, и, как следствие, основным методом для предотвращения угроз является формирование у работников лояльности к организации. Стоит обратить внимание на то, что формирование «лояльности» начинается не с разработки специальной программы, а с последовательного построения политики организации по отношению к своим сотрудникам, клиентам, партнерам.

Литература

1. Бугаева, В. С. Система кадровой безопасности как важнейший элемент обеспечения экономической безопасности региона / В. С. Бугаева, С. С. Федченко // Финансово-экономическая безопасность Российской Федерации и ее регионов : сборник материалов VII Международной научно-практической конференции, Симферополь, 11 ноября 2022 года. – Симферополь: ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», 2022. – С. 17-19.
2. Зверева, Е. Ю. Роль кадровой безопасности в системе безопасности организации / Е. Ю. Зверева //

Парадигмальный характер фундаментальных и прикладных научных исследований, их генезис : Сборник научных статей по итогам Национальной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29–30 марта 2019 года. – Санкт-Петербург: Общество с ограниченной ответственностью "Редакционно-издательский центр "КУЛЬТ-ИНФОРМ-ПРЕСС", 2019. – С. 166-167.

3. Красюченко, А. И. Факторы обеспечения кадровой безопасности и предотвращения кадровых рисков в Российской безопасности / А. И. Красюченко // Проблемы управления, экономики, политики и права в глобализирующемся мире : Сборник тезисов докладов Фестиваля науки ЮРИУ РАНХиГС, Ростов-на-Дону, 17–22 апреля 2017 года / Южно-Российский институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (ЮРИУФ РАНХиГС). Том Часть II. – Ростов-на-Дону: Южно-Российский институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (ЮРИУФ РАНХиГС), 2017. – С. 87-91. – EDN YPWFYN. высшего профессионального образования Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (ЮРИУФ РАНХиГС), 2017. – С. 87-91.

4. Мингалеева, Д. И. Кадровая безопасность как фактор обеспечения экономической безопасности организации / Д. И. Мингалеева // Экономика и социум. – 2023. – № 3-1(106). – С. 413-418.

5. Сабетова, Т. В. Роль кадрового потенциала и кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности компании / Т. В. Сабетова, Е. В. Титова // Трансформация экономических систем: низкоуглеродная экономика и климатическая политика : материалы Международной научно-практической конференции, Воронеж, 15 апреля 2022 года. – Воронеж: Воронежский государственный лесотехнический университет им. Г.Ф. Морозова, 2022. – С. 91-95. – DOI 10.58168/LCECP2022_91-95.

6. Субботина, Т. Н. Кадровая безопасность в структуре экономической безопасности: сущность и методология оценки / Т. Н. Субботина // Вектор экономики. – 2022. – № 9(75). – DOI 10.51691/2500-3666_2022.

Drozniak O.V., Soboleva A.A. THE ESSENCE DEFINITION AND THREATS CLASSIFICATION TO THE PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANIZATION

The actual problems essence and content about the concept of organization "personnel security" are investigated, the general factors affecting its provision are considered, the classification of threats to personnel security is presented in order to determine recommendations for their prevention.

Key words: personnel security, organization, personnel work, loyalty, economic security, threats

Дрозняк Ольга Владимировна, к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность»

ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: drozniakov@gmail.com

Drozniak Olga Vladimirovna, Associate Professor, Ph. D., Department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Соболева Анастасия Александровна, магистрантка 2 курса, специальность «Управление системой экономической безопасности» кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: nastya.litovskaya2012@gmail.com

Soboleva Anastasia Alexandrovna, 2nd year master's student, specialty "Management of the economic security system", Department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 07.04.2023 года

УДК 378.242

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Дрозняк О. В., Щепелева Н. В.

CONDUCTING EVALUATION ACTIVITIES FEATURES TO DETERMINE THE WORK EFFECTIVENESS FOR EDUCATIONAL ORGANIZATIONS EMPLOYEES

Drozniak O. V., Shchepeleva N. V.

Исследованы актуальные проблемы в области кадрового менеджмента с целью определения эффективности работы сотрудников образовательных организаций, рассмотрены общие тенденции и направления повышения эффективности оценочных мероприятий с целью адекватной оценки уровня квалификации педагогов.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, оценка эффективности работы персонала, аттестация, уровень квалификации, педагог.

Введение. Важным направлением в отечественной и зарубежной практике кадрового менеджмента является определение тех особенностей проведения оценочных мероприятий для сотрудников образовательных организаций, которые могут быть использованы их руководством с целью определения соответствия педагогов требованиям к занимаемой должности, принятия решений по кадровым перемещениям, повышения эффективности и мотивации их труда.

Большинство отечественных и зарубежных авторов рассматривают в неразрывной связи такие понятия, как "кадровый потенциал" и "кадровый менеджмент", «кадровая работа», «кадровая политика», поскольку только при умелом управлении возможно рациональное использование кадров и, как следствие, эффективная деятельность образовательной организации в целом. Актуальные вопросы повышения эффективности кадровой работы и формирования кадровой политики в образовательных организациях были рассмотрены в работах О. Борисенко, О. Бурдюговой, Л. Медведевой, И. Ереминой, Л. Зосимовой, И. Зайцевой, И. Шуртухиной, О. Конькова и др. [2]. Большой вклад в развитие теоретических основ кадрового менеджмента в системе образовательных организаций сделали Н. Чернобай, М. Шишаев, В. Быстров, Н. Эмиров, М. А. Асланов и др. [3].

Однако, отмечая содержательность и научную значимость исследований вышеперечисленных

авторов в области теоретико-методических основ кадрового менеджмента в системе образовательных организаций, следует отметить имеющиеся разногласия в определении роли и места кадрового менеджмента в системе отечественных учебных учреждений, недостаточную обоснованность кадровых альтернатив по профессионально-квалификационному, личностному развитию и оценки эффективности работы педагогов.

Целью статьи является обозначение особенностей проведения оценочных мероприятий по определению эффективности работы педагогов в отечественных образовательных организациях.

Принципиально важным условием эффективности оценки труда сотрудников образовательных организаций является ее комплексный характер, когда учитываются все задачи, решаемые конкретной подструктурой в общей системе кадрового управления. На сегодняшний момент в теории и практике кадрового менеджмента для оценивания эффективности труда педагогов принято использовать процедуры оценки и аттестации, причем как аттестация, так и оценка персонала — это комплекс мероприятий для определения соответствия сотрудников занимаемой должности, но в зарубежной практике такого понятия, как «аттестация» не существует, есть только понятие «оценка» [1].

Аттестация персонала направлена в первую очередь на получение заключения о соответствии специалиста занимаемой должности, в то же время как результаты оценки персонала информативны и в отношении уровня квалификации сотрудников, и в отношении сложившейся рабочей ситуации в образовательной организации — в этом и заключается принципиальное отличие одного понятия от другого. В отечественных образовательных организациях чаще всего проводится аттестация сотрудников, результаты которой прямо влияют на уровень их заработной платы [1].

До вхождения Луганской Народной Республики (ЛНР) в состав Российской Федерации для

прохождения аттестации руководству учебных заведений ЛНР предлагалось использовать несколько ее форм:

- экспертизу аттестационного портфолио педагога;
- очную аттестационную экспертизу педагогической деятельности аттестуемого экспертами;
- описание профессиональной педагогической деятельности;
- победу в профессиональном конкурсе в течение аттестационного периода.

Однако данные формы аттестационных мероприятий не отражали в полном объеме все тонкости и нюансы оценивания уровня квалификации и самое главное значимости личностного роста самого преподавателя, в связи с чем не представлялось возможным создать условия для совершенствования и гармоничного становления отечественных педагогов в профессии.

Теперь предметные, методические, коммуникативные и психолого-педагогические навыки сотрудников учебных учреждений будут оценивать по единым федеральным оценочным материалам (ЕФОМ). В соцсетях прохождение такой процедуры оценки преподаватели уже успели назвать «ЕГЭ для педагогов» [3,4].

В соответствии с ЕФОМ предполагается, что аттестация педагогических кадров в отечественных образовательных организациях может быть как добровольной, так и обязательной.

С помощью процедуры обязательной аттестации проверяют соответствие конкретного педагога занимаемой должности. Проводятся такие мероприятия раз в пять лет для подтверждения такого соответствия. Если педагог совмещает должности, он аттестуется по каждой из них. Отказ от участия преподавателя в аттестационных мероприятиях влечет за собой определенные меры воздействия, вплоть до его увольнения.

Помимо опытных педагогов (педагогический стаж, которых не менее 10 лет), обязательную процедуру аттестации проходят и молодые специалисты, педагогический стаж которых составляет не менее 3-х лет.

Добровольные аттестационные мероприятия проводятся по инициативе сотрудника образовательной организации и нужны для того, чтобы педагог смог «получить» более высокую квалификационную категорию. С этой целью аттестуемый работник должен написать заявление в любом удобном для него формате (особых требований к заявлению не предусматривается, но данный документ должен содержать информацию о том, на какую конкретно квалификационную категорию претендует педагог) и отправить его для рассмотрения в аттестационную комиссию.

В соответствии с ЕФОМ процедура аттестации должна включать в себя три этапа:

1. Формирование аттестационной комиссии.

2. Проведение процедуры аттестации.

3. Объявление результатов прохождения аттестационных мероприятий.

На первом этапе руководство образовательной организации формирует аттестационную комиссию (при наличии в учебном учреждении профсоюза его представитель обязательно должен стать ее членом).

Чтобы начать процедуру аттестации, руководство образовательной организации должно представить следующие документы:

- распорядительный акт. Этот документ должен включать в себя список работников для обязательной проверки, а также график ее проведения. Аттестуемые должны быть ознакомлены с данным актом не позднее чем за 30 дней до проведения аттестационной процедуры;

- «представление» для каждого педагога. Этот документ должен включать в себя полную информацию об аттестуемом специалисте (Ф.И.О., должность, основное и дополнительное образование, итоги предыдущих аттестаций и пр.) [2,3].

Педагог должен быть ознакомлен с этими документами не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестационных мероприятий. После этого аттестуемый сотрудник может внести в «представление» дополнительную информацию, например, предоставить сертификаты о своем обучении.

Следующий этап предполагает заседание аттестационной комиссии. В нем должен участвовать и сам педагог. Если он не может принять участие в таком заседании по объективным причинам, то данное мероприятие может быть проведено без его участия, но при таком сценарии событий, сотрудник образовательной организации должен понимать, что его результаты вряд ли сложатся в его пользу. Если же отсутствие аттестуемого обосновано соответствующими документами, то заседание комиссии быстрее всего перенесут.

Аттестационное испытание базируется на материалах ЕФОМ, оно едино для всех образовательных организаций России и включает в себя три блока:

- письменная работа по дисциплине учителя;
- видеоурок;
- разбор кейса.

Письменная работа по дисциплине учителя включает в себя задачи по предмету, вопросы по планированию и построению учебного процесса. Результаты прохождения испытуемым данного блока свидетельствуют о методических и предметных компетенциях педагога. Например, учителя математики могут попросить решить уравнение, а учителя истории рассказать о ключевых датах Отечественной войны 1812 года. Начиная с 2020 года ЕФОМ тестировался в 45 регионах РФ. Учителя, участвовавшие в эксперименте, свидетельствовали, что на выполнение письменной работы участники аттестационной комиссии давали педагогам два часа времени.

Согласно требованию ЕФОМ с помощью видеурока аттестационная комиссия должна оценить уровень коммуникативных и психолого-педагогических компетенций аттестуемого. Для этого педагог представляет запись реального урока и несколько самостоятельных работ учеников с выставленными оценками. Качество самой видеосъемки не оценивается. Достаточно снять урок на телефон продолжительностью не более 30 минут.

Кэйс-задания выполняются аттестуемыми с помощью компьютера, где каждый педагог получает свое индивидуальное задание. Это сделано для того, чтобы поддержать единство данного проверочного стандарта по всей стране. Например, в пробных кейс-заданиях педагогам было предложено порассуждать, как работать с классом, в котором происходит травля одного ученика другими учениками.

Третий этап проведения аттестационных мероприятий предполагает объявление их результатов. Для этого члены аттестационной комиссии с помощью голосования решают, соответствует ли педагог занимаемой должности. Результаты аттестации члены комиссии заносят в протокол и знакомят со этим вердиктом аттестуемого.

Результативность аттестационного испытания определяется в баллах (максимальное число баллов, которые может получить испытуемый 100). Однако в зависимости от уровня аттестационных мероприятий проходные баллы могут различаться. Так, выпускникам педагогического вуза для принятия решения аттестационной комиссии в их пользу достаточно набрать 60-70 баллов. «Представление» работодателя предполагает, что педагог закончит аттестационное испытание с общим результатом до 40 баллов, который включает в себя:

- набранную сумму до 20 баллов (оцениваются достижения учащихся за последние пять лет. Здесь важно показать динамику в процессе обучения, пусть даже незначительную);

- набранную сумму до 15 баллов (оцениваются индивидуальные достижения самого учителя, посредством отзывов о его педагогическом таланте выпускников (обычно сбор таких отзывов осуществляется с помощью опросных листов и публикуется в свободном доступе на сайте учебного учреждения);

- набранную сумму до 5 баллов (проводится оценка профессиональных качеств педагога с учетом условий его работы, например, технического оснащения класса. Работу учителей проверяют эксперты, как правило, это самые опытные педагоги, прошедшие специальную подготовку по программам Рособрназора.

Данная аттестационная система пока проходит апробацию, и если ее итоги будут оценены как успешные, то ждать законодательных изменений, которые будут регламентировать ее как единую для всех образовательных организаций на территории РФ, можно уже в 2024/2025 учебном году.

Результаты исследований. В результате проведенного научного исследования особенностей оценивания эффективности труда педагогов в отечественных образовательных организациях было установлено, что ввиду объективных причин назрела насущная необходимость для изменения некоторых составляющих аттестационной системы РФ. Данные изменения должны отвечать современным реалиям, мотивировать преподавателей к профессиональному росту и обеспечивать «отсев» тех работников, квалификационный уровень которых не соответствует профессиональным стандартам страны.

Профессиональный стандарт для обеспечения эффективного функционирования образовательных организаций должен быть единым для всех субъектов Российской Федерации, и его главной целью является предоставление одинаковых возможностей для проявления способностей и талантов всех участников образовательного процесса.

В соответствии с ЕФОМ можно определить основные задачи, которые необходимо решить в процессе проведения процедуры аттестации в отечественных образовательных организациях, речь идет о:

- стимулировании непрерывного роста квалификации педагогов и создании условия для их личностного роста. С этой целью требования по проведению аттестационных испытаний приведены к единому стандарту, создана национальная система учительского роста (НСУР);

- повышении уровня преподавания за счет усиления кадрового состава образовательных организаций;

- создании единой отечественной системы оценки эффективности работы учителей;

- развитии системы наставничества с целью распространения эффективных практик среди учителей;

- регулировании системы мотивации педагогов с учетом уровня их квалификации.

Выводы

1. Принципиально важным условием эффективности оценки труда сотрудников образовательных организаций является ее комплексный характер, когда учитываются все задачи, решаемые конкретной подструктурой в общей системе кадрового управления. На сегодняшний момент в теории и практике кадрового менеджмента для оценивания эффективности труда педагогов принято использовать процедуры оценки и аттестации, причем как аттестация, так и оценка персонала — это комплекс мероприятий для определения соответствия сотрудников занимаемой должности, но в зарубежной практике такого понятия, как «аттестация» не существует, есть только понятие «оценка».

2. Аттестация персонала направлена в первую очередь на получение заключения о соответствии специалиста занимаемой должности, в то же время как результаты оценки персонала информативны и в отношении уровня квалификации сотрудников, и в

отношении сложившейся рабочей ситуации в образовательной организации – в этом и заключается принципиальное отличие одного понятия от другого. В отечественных образовательных организациях чаще всего проводится аттестация сотрудников, результаты которой прямо влияют на уровень их заработной платы.

3. Формы аттестационных мероприятий до вхождения ЛНР в состав Российской Федерации не отражали в полном объеме все тонкости и нюансы оценивания уровня квалификации и, самое главное, значимости личностного роста самого преподавателя, в связи с чем не представлялось возможным создать условия для совершенствования и гармоничного становления отечественных педагогов в профессии. Теперь предметные, методические, коммуникативные и психолого-педагогические навыки сотрудников учебных учреждений будут оценивать по единым федеральным оценочным материалам. Данная аттестационная система пока проходит апробацию, и если ее итоги будут оценены как успешные, то ждать законодательных изменений, которые будут регламентировать ее как единую для всех образовательных организаций на территории РФ, можно уже в 2024/2025 учебном году.

4. Профессиональный стандарт для обеспечения эффективного функционирования образовательных организаций должен быть единым для всех субъектов Российской Федерации с целью предоставления одинаковых возможностей для проявления способностей и талантов всех участников образовательного процесса.

Литература

1. Дрозняк, О. В. Особенности проведения кадровой работы в образовательных учреждениях Луганской Народной Республики / О. В. Дрозняк // Педагогика и психология: теория и практика. – 2021. – № 1(21). – С. 22-28.

2. Кондратьев, Ю. В. Некоторые современные концепции менеджмента образования / Ю. В. Кондратьев // Современный менеджмент: научные подходы и перспективные технологии : Материалы XVIII Международной научно-практической конференции, Орел, 25–26 октября 2021 года / Редколлегия: И.А. Тренина [и др.]. – Орел: Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, 2022. – С. 39-43.

3. Курбанова, А. М. Система менеджмента качества образования как основа управления качеством образования в образовательной организации / А. М. Курбанова // Молодежь и наука: реальность и перспективы развития : Сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции, Махачкала, 21 апреля 2021 года / Под общей редакцией М.А. Сурхаева. – Махачкала: Дагестанский государственный педагогический университет, 2021. – С. 73-77.

4. Педагогический профессионализм в образовании : сборник научных трудов XIII Международной научно-

практической конференции, Новосибирск, 15–16 февраля 2018 года / Под редакцией Е.В. Андриенко, Л.П. Жуйковой. – Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет, 2018. – 496 с.

5. Савина, Н. В. Тайм-менеджмент в образовании : Учебное пособие для вузов / Н. В. Савина, Е. В. Лопанова. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Издательство ЮРАЙТ", 2021. – 162 с.

6. Фесенко, И. В. Кадровый менеджмент в системе дополнительного образования: психология управления, подбор, мотивация и стимулирование педагогов дополнительного образования / И. В. Фесенко // Современное образование: традиции и инновации. – 2016. – № 2.

Drozniak O. V., Shchepeleva N.V. CONDUCTING EVALUATION ACTIVITIES FEATURES TO DETERMINE THE WORK EFFECTIVENESS FOR EDUCATIONAL ORGANIZATIONS EMPLOYEES

Actual problems in the field of personnel management are investigated in order to determine the effectiveness of the employees work to educational organizations, general trends and directions for improving the effectiveness of evaluation activities are considered in order to adequately assess the level of teacher's qualifications.

Key words: personnel management, personnel performance assessment, certification (attestation), qualification level, teacher.

Дрозняк Ольга Владимировна, к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: drozniakov@gmail.com

Drozniak Olga Vladimirovna, Associate Professor, Ph. D., Department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Щепелева Наталья Викторовна, магистрантка 2 курса, специальность «Управление учебным заведением» кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: natalysn2@gmail.com.

Shchepeleva Natalia Victorovna, 2nd year master's student, specialty "Educational institution management", Department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 07. 04.2023

УДК 338.45.01

ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Иванова Т. Л., Фучеджи А. И.

ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Ivanova T. L., Fuchedzhi A. I.

Анализируется категория человеческого капитала в контексте его оценки с позиций качества управления человеческими ресурсами организаций. Проводится мысль, что на повышение их конкурентоспособности значительное влияние оказывают не только современные материально-технические средства (фактор «капитал»), но и качество человеческих ресурсов, которое воплощается в человеческом капитале (фактор «труд»). В основе научно-методических подходов к оценке человеческого капитала лежит концепт повышения качества управления человеческими ресурсами, раскрытый сквозь призму неоклассических моделей Р. Лукаса, П. Ромера, Г. Манкью, Д. Ромера, Д. Уейла, являющихся модификациями базовой функции Кобба-Дугласа и Солоу.

Ключевые слова: качество человеческих ресурсов, организация, человеческий капитал, конкурентоспособность, оценка, управление

Постановка проблемы. В современных условиях хозяйствования организаций, характеризующихся высокой степенью неопределенности окружающей среды, сложными процессами кардинальной трансформации социально-экономических отношений, значительно обостряется конкуренция между субъектами хозяйствования и необходимость улучшения их конкурентного позиционирования. Исследование проблем устойчивого экономического развития организаций приводит к выводу о том, что на повышение их конкурентоспособности значительное влияние оказывают не только современные материально-технические средства (фактор «капитал»), но и качество человеческих ресурсов, которое воплощается в человеческом капитале (фактор «труд»).

Человеческие ресурсы (от фр. *ressorce* – резервы, запасы), по определению, – это набор навыков и характеристик, определяющих их способность к конкретному виду деятельности. Дефиниция появилась в 70-х гг. XX ст. в странах Запада и практически до конца века чаще всего отождествлялась с категорией «трудовые ресурсы»,

содержание которой раскрывали через имеющихся в наличии людей, людские запасы или резервы, идентифицируемые как профессиональные и физические способности. С позиций сегодняшнего дня качество «человеческих ресурсов» необходимо исследовать с учетом потенциала отдельных работников, который имеет продуктивный и конкурентный характер, а также анализировать, как эффективно использовать и управлять ими. Персонализированный подход, в котором работник рассматривается не только как один из ресурсов или факторов производства, но, прежде всего, как личность, позволяет выявить и мобилизовать также скрытый, или неявный, потенциал конкретного индивида, повышающий качество человеческих ресурсов, что в целом направлено на исследование влияния человеческих ресурсов и соответствующего им человеческого капитала на устойчивое развитие как организации, так и экономики в целом [1].

Человеческий капитал – это понятие более высокого порядка, чем человеческие ресурсы, и его целесообразно исследовать в категориях «производительные силы» и «производственные отношения». Человеческий капитал можно определить как современную форму выражения производительных сил человека, совокупности его способностей, которые обусловлены образованием, квалификацией, профессионализмом, навыками, здоровьем, специфицированными в рамках системы социально-ориентированной экономики рыночного типа. Однако человеческий капитал – это также важнейшая составляющая производственных отношений в конкретном обществе. В человеческом капитале олицетворяется двуединое начало: работники воплощают в себе услуги образования, здравоохранения и другие характеристики, являясь их носителями, участвуя в рыночном процессе как потребители товаров и услуг. В то же время, реализуя на рынке свою способность к труду, а главное, накопленные и развиваемые знания, работники продают свои трудовые услуги, являясь поставщиками человеческого капитала, реализуя в

целом экономические интересы участников рыночного процесса производства и обмена. В таком понимании человеческий капитал выступает в качестве основной ценности и ведущего фактора роста устойчивости общественного воспроизводства.

Цель статьи – обобщить научно-методические подходы к оценке человеческого капитала, представленные в неоклассических моделях Р. Лукаса, П. Ромера, Г. Манкью, Д. Ромера, Д. Уейла, которые развивали идею его влияния на продуктивность и устойчивость общественного производства и из которых вытекает необходимость эффективного управления человеческим капиталом как органической составляющей человеческих ресурсов организации.

Анализ последних исследований и публикаций. Теория человеческого капитала как основы качества человеческих ресурсов впервые получила импульс в трудах зарубежных ученых – Т. Шульца и Г. Беккера в начале 60-х годов XX столетия. Затем к ней проявили интерес Б. Вейсборд, Дж. Минцер, Л. Хансен. Значительный вклад в разработку теории внесли М. Блауг, С.

Боулс, И. БенПорэт, Б. Чизвик. Проблемы формирования и использования человеческого капитала, а также управления им достаточно широко рассмотрены в работах таких отечественных ученых, как В. Антонюк, С. Климко, В. Сизоненко, М. Волинский, Э. Либанова, Т. Кириян, А. Арефьева, Т. Харчук, И. Журавлева, Н. Ушенко, Г. Назарова, Д. Богиня, А. Гришкова.

Управление человеческим капиталом является одним из важнейших аспектов философии бизнеса, способствующим росту возможностей работников к творческой и креативной деятельности через раскрытие их потенциала, и находит свое отражение в формировании моделей управления человеческими ресурсами.

Изложение основного материала. Фактор «труд» наряду с фактором «капитал» оказывает решающее влияние на результативность экономической деятельности, что было продемонстрировано в рамках функции Кобба Дугласа, в которой труд и капитал являются субститутами, а впоследствии – в модели Солоу и целого ряда ее модификаций, представленных в табл. 1 [2].

Таблица 1

Модели экономического роста и устойчивого развития, построенные на идее учета и оценки фактора человеческого капитала

Модель	Определяющие факторы и условия построения модели
Неоклассическая модель Р. Лукаса	$Y(t) = L(t)C(t) + \Delta K(t) = AK(t)^\beta [u(t)h(t)N(t)]^{1-\beta} h_a(t)^\gamma,$ где $L(t)$ и $K(t)$ – факторы предложения труда (численность работников) $L(t)$ и запас физического капитала (основных средств) $K(t)$; $L(t)C(t) + \Delta K(t)$ – сумма затрат на потребление домохозяйств $L(t)c(t)$ и на прирост капитала $\Delta K(t)$ в определенном периоде; A – постоянная величина, которая демонстрирует определенный уровень технологий; $[u(t)h(t)N(t)]$ – показатель эффективности рабочей силы в конкретный период времени; $u(t)$ – доля затрат труда на создание человеческого капитала; $h(t)$ – запас человеческого капитала типичного работника; $h_a(t)^\gamma$ – выражение внешнего эффекта от запаса человеческого капитала для общества в целом. Показатели эластичности объема национального производства $Y(t)$, что касается физического капитала α, численности рабочей силы $(1-\alpha)$ и человеческого капитала γ в сумме $(\alpha + (1-\alpha) + \gamma) > 1$
Неоклассическая секторальная модель П.М. Ромера	$Y(t) = K(t)^\alpha [A(t)H(t)]^{1-\alpha},$ где $A(t)$ – коэффициент эффективности труда, (t) – человеческий капитал, или общий объем производственных услуг, предлагаемых трудом. Выпуск на единицу эффективного труда определяется как $y = \frac{Y}{AG(E)L} = \frac{Y}{\Delta H'}$, где $AG(E)$ – количество единиц эффективного труда на одного работника; y – выпуск на единицу эффективного труда. Выпуск на одного работника равен: $\frac{Y}{L} = AG(E)y$. При этом экономика состоит из трех секторов: 1) исследовательского (концентрация человеческого капитала H_A, накопление знаний A и создание новых знаний ΔA, модель которого имеет вид $A = \delta H_A A$, где δ – параметр научной производительности; плата за использование единицы человеческого капитала определяется как $W_H = P_A \delta A$, где P_A – цена новой технологической разработки; 2) приобретение знаний A в форме технологических идей и с целью производства основного капитала для третьего сектора X_i; 3) сферы производства товаров потребительского назначения с помощью объема человеческого капитала H_Y, затрат труда L и средств производства $\sum X_i$, или $Y(H_Y, L, X) = H_Y^\alpha L^\beta \sum_{i=1}^{\infty} X_i^{1-\alpha-\beta}$. Темп экономического роста g характеризуется прямой зависимостью от человеческого капитала H_A и научной производительности δ исследовательского сектора, а также обратной от нормы процента r'. Модель П.М. Ромера предполагает, что человеческий капитал разделяется между исследовательским сектором и сектором конечного выпуска: $H = H_A + H_Y$

Продолжение табл. 1

Модель	Определяющие факторы и условия построения модели
Неоклассическая секторальная модель Г. Манкью-Д. Ромера-Д. Уейла (1992)	$Y(t) = K(t)^{\alpha} H(t)^{\beta} (A(t)e^{jt}L(t))^{1-\alpha-\beta},$ где фактор предложения $K(t)$ – это запас физического капитала, $H(t)$ – человеческого капитала, $L(t)$ – рабочей силы, $A(t)$ – уровень знаний, показатель эффективности труда, j – вклад НТП, который имеет разную трактовку: «показатель технических изменений», «изменение эффективности производства», «индекс эффективности», «мера нашего непредставления». При этом доля физического капитала в создаваемом доходе составляет 1/3, а человеческого капитала – колеблется от 1/3 до 1/2. Причем $\alpha + \beta < 1$, что характеризует убывающую отдачу производственных ресурсов, поэтому подразумевается возможность различных вкладов человеческого капитала в создание продукта при обеспечении устойчивого состояния экономики. Накопление человеческого капитала, наряду с накоплением физического, способствует росту ВВП на душу трудоспособного населения. Норма амортизации физического и человеческого капитала в данной модели равны нулю, а нормы $\frac{dK(t)}{dt} = s(K)Y(t), \quad \frac{dH(t)}{dt} = s(H)Y(t), \text{ где } 0 < s(K) < 1, 0 < s(H) < 1.$ В целом должна быть компенсация величин выбытия $s(K)Y(t)$ и $s(H)Y(t)$ инвестициями по правилу их равенства $(\delta' + g' + n')k$ и $(\delta' + g' + n')h$, где k и h – капиталовооруженность физическим k и человеческим капиталом h, δ' – норма амортизации, g' – прирост научно-технического прогресса, n' – прирост населения. Человеческий капитал ($H(t)$) представлен годами среднего (школьного) образования, а развитие знаний рассматривается как непосредственно влияющее на темп технического прогресса

Управление человеческими ресурсами – это прежде всего управление процессом накопления человеческого капитала [3, 4].

Основное содержание неоклассических экономических моделей, которые были разработаны ведущими исследователями и посвящены изучению сущности и закономерностей развития человеческого капитала, базируется на идее необходимости учета и оценки данного фактора.

Результаты исследования. Обобщим идеи моделей с целью их дальнейшего развития. Из модели Р. Лукаса вытекает, что человеческий капитал – это продукт системы образования, определяемый уровнем образования и долей периода обучения в общем времени его обучения [1]. В модели П. Ромера фактор человеческого капитала выступает в виде знаний и навыков, обретенных в процессе накопления опыта. Ученый устанавливает связь между увеличением знаний и усовершенствованием капитала, которые приводят к росту капиталовооруженности человеческих ресурсов. Неоклассическая модель Г. Манкью – Д. Ромера – Д. Уейла построена на эмпирической оценке человеческого капитала с помощью показателя доли человеческих ресурсов, получивших среднее образование.

Выводы. Представленные неоклассические модели являются фундаментальными и предполагают дальнейшее развитие методологии оценки и управления человеческим капиталом как важнейшей составляющей повышения качества управления человеческими ресурсами. Их совершенствование корреспондирует с задачами роста уровня жизни, занятости, образования, в основе которых лежит накопление и реализация интеллектуального ресурса как инструмента их решения. Исследование зависимости перспектив устойчивого цивилизационного развития от темпов накопления человеческого капитала как базы

повышения качества человеческих ресурсов требует создания арсенала новых моделей их решения на инновационной основе.

Л и т е р а т у р а

1. Иванова Т.Л., Константинова М.А. Теоретические подходы к исследованию проблемы конкурентоустойчивости предприятия // Менеджер. 2021. № 1 (95). С. 60-74.
2. Бардулин Е.Н., Лукин В.Н., Мусиенко Т.В. Управление человеческим капиталом: тенденции исследования // Национальная безопасность и стратегическое планирование. 2021. № 3(35). С. 60-69. DOI: <https://doi.org/10.37468/2307-1400-2021-3-60-69>
3. Иваненко Л.В. Сравнительный анализ некоторых подходов к моделированию влияния человеческого капитала на добавленную стоимость в экономике // Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития. Экономика и бизнес. – 2016. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-nekotoryh-podhodov-k-modelirovaniyu-vliyaniya-chelovecheskogo-kapitala-na-dobavlennoy-stoimost-v-ekonomike>.
4. Шарохина С.В., Шевченко Т.А., Кокорина О.К. Концепция человеческого капитала в стратегии управления человеческими ресурсами // Инновации и инвестиции. Экономика и бизнес. № 2. 2021. С. 72-76.

Ivanova T.L., Fuchedzhi A.I.

ASSESSMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

The category of human capital is analyzed in the context of its assessment from the standpoint of the quality of human resource management of organizations. It is suggested that the increase in their competitiveness is significantly influenced not only by modern material and technical means (the "capital" factor), but also by the quality of human resources, which is embodied in human capital (the "labor" factor). The basis of scientific and methodological approaches to assessing human capital is the concept of improving the quality of human resource management, revealed through the prism of

neoclassical models by R. Lucas, P. Romer, G. Mankyu, D. Romer, D. Weil, which are modifications of the basic Cobb-Douglas function and Solow.

Key words: *quality of human resources, organization, human capital, competitiveness, evaluation, management*

Иванова Татьяна Леонидовна, д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики предприятия, ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ДНР, РФ

E-mail: ivanova.tatyana.l@yandex.ru

Ivanova Tatiana Leonidovna, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Enterprise Economics, Donetsk Academy of Management and Public Service under the Head of the Donetsk People's Republic, Donetsk, DNR, RF

Фучеджи Анна Ивановна, преподаватель кафедры экономики предприятия ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, ДНР.

E-mail: anna_fuchedgi@mail.ru

Fuchedzhi Anna Ivanovna, Lecturer of the Department of Enterprise Economics of the Donetsk Academy of Management and Public Service under the Head of the Donetsk People's Republic, Donetsk, DNR, RF

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023

УДК 338.432:338.32

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ СТРАТЕГИЙ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Колесникова В. В., Лотохова И. Г., Сиренко М. А.

THEORETICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF COMPETITIVE STRATEGIES OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

Kolesnikova V. V., Lotohova I. G., Sirenko M. A.

Исследованы теоретические основы формирования конкурентных стратегий аграрных предприятий в контексте обеспечения их конкурентоспособности и эффективности функционирования на рынке продовольствия. Изучены различные определения понятия «конкурентная стратегия». Изучен процесс формирования конкурентной стратегии и подробно рассмотрены его этапы. Проведен анализ окружения (среды) аграрного предприятия, который представляет собой процесс мониторинга организационного окружения, то есть идентифицируется с существующими и будущими угрозами и благоприятными возможностями, которые могут влиять на способность аграрного предприятия достигать целей. Описаны пять вариантов подходов к разработке стратегии конкуренции. На основе исследований сформирована оптимальная система конкурентной стратегии предприятия, сочетающая стратегию формирования конкурентных преимуществ, стратегию конкурентоспособности и стратегию ведения конкурентной борьбы. По результатам исследования сформированы практические выводы относительно аспектов формирования конкурентных стратегий аграрных предприятий.

Ключевые слова: конкурентные стратегии, аграрные предприятия, конкурентные преимущества, конкурентоспособность.

Введение. В условиях рыночной экономики все большее значение приобретает конкуренция в аграрном секторе. Конкурентоспособность предприятия целесообразно определять как свойство производственных и экономических систем предприятия приспосабливаться к влиянию внешней среды, ставя в приоритет развитие существующих или формирование новых конкурентных преимуществ. То есть в основе конкурентоспособности лежит динамичность. Ключевыми факторами успеха являются эффективность использования ресурсного потенциала и рыночные навыки ведения конкурентной борьбы, которые могут повлиять на формирование долгосрочного конкурентного преимущества аграрного предприятия, что и лежит в основе конкурентной стратегии.

Исходя из этого именно внедрение эффективного механизма формирования и выбора конкурентных стратегий аграрных предприятий на основе их стратегического потенциала позволит обеспечить высокую экономическую эффективность их деятельности и занять устойчивые конкурентные позиции на внутренних и внешних рынках продовольствия в долгосрочной перспективе.

Важным вкладом в решение проблем формирования и реализации конкурентных стратегий являются труды таких зарубежных ученых, как Г. Азоева, И. Ансофа, М. Портера, Э. Чемберлена, А. Стрикленда, А. Томпсона, А. Юданова, Г. Хемела и др. Данные ученые сформулировали разные взгляды на термин «конкурентная стратегия» и предложили базовые стратегии, описали особенности, принципы их формирования и внедрения в условиях рыночной экономики. Однако целесообразно отметить, что функционирование отечественных предприятий, особенно аграрных, вызывает заинтересованность исследования теоретических аспектов как самой конкуренции, так и конкурентных стратегий в соответствии с рыночными условиями хозяйствования именно Российской Федерации, отечественными учеными, такими, как Г.Л. Азоев, Г.В. Бережнов, Д.В. Завьялов, Н.Я. Коваленко, А.М. Магомедов и др.

Целью данной статьи является исследование теоретических аспектов формирования конкурентных стратегий аграрных предприятий с целью обеспечения их конкурентоспособности и эффективности функционирования.

Изложение основных материалов. Важным инструментом формирования конкурентных преимуществ является конкурентная стратегия. Довольно часто «конкурентную стратегию» отождествляют со «стратегией конкуренции», но в результате проведенного нами исследования были выяснены основные отличия данных понятий. Конкурентная стратегия формирует конкурентное преимущество, которое в то же время дает

возможность предприятию конкурировать и побеждать в данной борьбе за приобретение и сохранение приоритетных позиций на рынке продовольствия. Стратегия конкуренции – узкая категория, определяющая лишь основные средства достижения этого конкурентного преимущества.

В экономической литературе содержится много различных определений понятия «конкурентная стратегия».

Так, например, Г. Азоев определяет конкурентную стратегию как план действий организации, направленный на достижение успеха в конкурентной борьбе на определенном рынке [1].

И. Ансофф отмечает, что конкурентная стратегия – это стратегия, которая концентрируется на действиях и подходах, связанных с управлением и направленных на обеспечение успешной деятельности в одной специфической сфере бизнеса [2].

Ю. Иванов предложил следующее определение термина «конкурентная стратегия»: «... это тщательно разработанная программа мероприятий, которые должны быть реализованы организацией, с целью достижения выгодной конкурентной позиции на рынке и адаптации предприятия к изменениям во внутренней и внешней среде».

Н. Куденко рассматривает конкурентную стратегию, как разновидность стратегии организации, дающую ответ на один из важнейших вопросов: «как организация конкурирует на целевом рынке, за счет чего выдерживает конкурентное давление и получает победу в конкурентной борьбе?».

З. Шершнева отмечает, что конкурентная стратегия, - это деловая стратегия организации, основой которой является устойчивое конкурентное преимущество.

А. Томпсон и А. Стрикленд определяют конкурентную стратегию как разработку управленческих решений, направленных на установление и укрепление долгосрочной конкурентной позиции предприятия в конкретной отрасли [5].

Г. Хэмел и С. Прахалад отмечают, что формирование конкурентной стратегии состоит в создании будущего конкурентного преимущества быстрее, чем конкуренты скопируют то, что используете сегодня [6].

Оценивание рассматриваемых вопросов, связанных с формированием конкурентных стратегий, свидетельствует о том, что в трудах ученых основной акцент при формировании конкурентных стратегий ставится на достижение конкурентных преимуществ, при этом авторами не уточняется, какое именно конкурентное преимущество должно обеспечить реализацию конкурентной стратегии. В соответствии с классификацией конкурентных преимуществ по источнику их формирования, они делятся и внутренние и внешние. По нашему мнению,

внутренние конкурентные преимущества не должны быть целью конкурентной стратегии, а должны брать за основу при ее формировании. Согласно этому, в основе конкурентной стратегии, ориентированной на достижение внешних конкурентных преимуществ, должны быть внутренние преимущества предприятия, достигнутый им уровень потенциала конкурентоспособности, дающие ему возможность занять соответствующую позицию на рынке, а действия предприятия, связанные с превращением влияния внешних факторов в свою пользу, – сохранить или повысить данный уровень.

Большинство авторов в своих определениях относительно конкурентных стратегий акцентируют внимание именно на способах долгосрочного поведения предприятия. Однако на первый план, по нашему мнению, должна выходить функция цели, а не времени, ведь достижение поставленной цели в первую очередь зависит от особенностей деятельности предприятия, его ресурсного потенциала и умения с большей финансово-экономической отдачей использовать имеющийся ресурсный потенциал. Это позволит им повысить свой рейтинг и позицию на рынке по отношению к другим предприятиям-конкурентам.

Обзор литературы по теоретическим аспектам формирования конкурентных стратегий дал возможность сформулировать собственное определение понятия «конкурентной стратегии предприятия». Таким образом, конкурентная стратегия предприятия – это комплекс взаимосвязанных мер, основывающихся на внутренних конкурентных преимуществах и умении предприятия нейтрализовать влияние внешних факторов с максимальной выгодой для себя с целью получения приоритетных преимуществ в ведении конкурентной борьбы за завоевание и удержание прочных позиций на рынке, достижения, повышения или сохранения желаемого уровня конкурентоспособности.

Стратегии конкуренции имеют приоритетное направление в иерархической структуре стратегий. В зарубежной экономической литературе существует целый ряд концепций, обосновывающих мотивацию конкурентного поведения аграрного предприятия, характеризующих факторы, которые находятся в основе формирования устойчивой конкурентной позиции предприятия на рынке. Они определяют механизмы и способы, методы и инструменты, применение которых обеспечивает предприятию конкурентные преимущества на рынке.

Рассматривая процесс разработки и реализации конкурентных стратегий можно выделить следующие основные этапы:

- анализ внешней окружающей среды;
- исследование внутренней среды;
- определение стратегической конкурентной цели и постановку задач;

- анализ стратегических альтернатив и выбор стратегии;

- реализацию стратегических решений.

Результатом исследований и реализации данных этапов должна стать конкурентная стратегия аграрного предприятия, направленная на достижение конкурентных преимуществ. Конкурентные преимущества обуславливаются определенными характеристиками деятельности аграрного предприятия, качественными или количественными критериями его рыночной позиции, которые обеспечивают аграрное предприятие доходами и превышают среднеотраслевой уровень, а также идентичные показатели конкурентов.

Каждый этап индивидуален и требует применения специфических процедур и методик при разработке и реализации конкурентных стратегий. При этом по каждой стратегической зоне хозяйствования предприятия обязательным является выбор, разработка и реализации собственной индивидуальной стратегии, непротиворечащей общей конкурентной стратегии предприятия.

Учитывая динамичность и изменчивость внешней среды, реализация конкурентной стратегии не должна завершаться на этапе достижения цели, а должна корректироваться в соответствии с изменениями и угрозами внешней среды, что позволит не потерять достигнутый уровень конкурентоспособности и укрепить позиции на рынке [3].

Каждое предприятие, ведущее конкурентную борьбу в отрасли, пользуется стратегией конкуренции очевидно или неочевидно. Такая стратегия может разрабатываться эксплицитно через процесс планирования или проявляться скрыто через деятельность различных отделов предприятия [4].

Каждая производственная система независимо от формы и вида деятельности функционирует в дифференцированной среде. Анализ окружающей среды (окружения) аграрного предприятия предусматривает процесс мониторинга организационного окружения, идентифицируется с вероятными угрозами и возможностями, которые могут влиять на достижение поставленных целей аграрного предприятия. Организационное окружение включает набор факторов внешней и внутренней среды, способствующих достижению поставленных целей и задач. Анализ организационного окружения основывается на общей теории систем, согласно которой современные аграрные предприятия расположены к открытому и активному взаимодействию со своим окружением. Приоритетной целью проведения анализа является обеспечение своевременного реагирования управления на внешние и внутренние импульсы для достижения поставленных задач аграрных предприятий, несмотря на существующие различия методик и процедур анализа их окружения. При этом окружение аграрного предприятия можно условно поделить на общее

(макроннешнее), оперативное (микроннешнее) и внутреннее (аутоокружение).

Макроннешнее окружение представляет собой уровень внешней среды предприятия, которая состоит из определенных компонентов, которые, как правило, характеризуются глобальными масштабами и имеют слабое непосредственное влияние на менеджмент организации. К стратегическим факторам макросреды можно отнести те, которые имеют высокую вероятность реализации и влияния на действительность аграрного предприятия.

Анализ микроннешнего окружения важен для хозяйствующих субъектов, поскольку с этой частью внешней окружения предприятие непосредственно взаимодействует, кроме того, оно может влиять на внутреннюю среду предприятия.

С точки зрения формирования и развития конкурентных стратегий аграрных предприятий важнейшим фактором оперативного окружения необходимо считать конкуренцию в отрасли, в связи с чем возникает необходимость в проведении отраслевого анализа. Целью такого анализа является определение привлекательности отрасли и отдельных товарных рынков в пределах отрасли. Такое исследование позволяет понять структуру и динамику отрасли, определить характерные для нее возможности и существующие угрозы, выявить ключевые факторы успеха отрасли и с учетом результатов оценки разрабатывать стратегию поведения аграрного предприятия на рынке.

Выбор конкурентной стратегии обуславливается структурой отрасли и позицией самого аграрного предприятия в этой отрасли. М. Портер отмечает пять сил, которые определяют уровень и содержание конкуренции в отрасли:

- угроза появления новых конкурентов;
- угроза появления товаров и услуг-заменителей;
- способность поставщиков торговаться;
- способность покупателей торговаться;
- соперничество между имеющимися конкурентами [6].

Очевидно, что напряженность конкурентной борьбы в пределах отрасли, а также уровень прибыльности отрасли, а значит и отраслевых предприятий, будут зависеть от благоприятного или неблагоприятного взаимодействия этих сил. М. Портер предлагает пять вариантов подходов к разработке стратегии конкуренции, один из которых должно выбрать предприятие для достижения конкурентного преимущества на рынке:

1. Стратегия лидерства по затратам предполагает более низкие, чем у конкурентов, издержки производства и обращения;

2. Стратегия широкой дифференциации товаров, т. е. предоставления товарам особых качеств, ценных потребительских свойств и осуществления послепродажного обслуживания для удовлетворения запросов потребителей;

3. Стратегия оптимальных расходов - потребители получают за свои деньги лучший товар за счет сочетания низких затрат и широкой дифференциации продукции.

4. Стратегия рыночной ниши (или сфокусированная стратегия) - фокусировка на определенном сегменте рынка и достижение более высокого результата в его обслуживании, чем у конкурентов.

5. Стратегия предубеждения - связана с формированием стратегического актива опережения, который не всегда нейтрализуется конкурентами, так как предприятие находится на начальных стадиях своего жизненного цикла в определенной области.

Следует подчеркнуть, что современные исследования в области теории конкуренции и рыночного поведения предприятий свидетельствуют о том, что не все ситуации можно объяснить с помощью отраслевого анализа М. Портера и его теории конкурентных преимуществ.

На конкурентоспособность аграрных предприятий все большее влияние имеют возможности идентифицировать и развивать знания, создавать на их базе ключевые компетенции, превращая, в конечном счете, в инновации.

При разработке стратегии предприятия в части инновационных решений важен учет критериев характеристики ресурсов. Такими критериями могут быть:

- ценность продуктов и услуг с позиций потребителя;
- оригинальность по сравнению с конкурентами;
- трудности имитации;
- невозможность замены.

Особенно важны два последних признака. Ресурсный подход эффективен при невозможности имитировать знания. В этой связи препятствиями

имитации знаний выступают уникальность знаний, специальная информация, патентные торговые марки, информационные возможности, коммуникации. Перечисленные препятствия могут способствовать развитию знаний, или исключать его.

Таким образом, включение в объяснение устойчивых конкурентных преимуществ, так называемых невидимых или неуловимых активов, может рассматриваться как реальный источник конкурентоспособности и ключевой фактор адаптации подчинения к внешним условиям. Тем не менее, этому способствуют сложности накопления, возможность многократного использования; способность быть одновременно и расходами, и результатами хозяйственной деятельности.

Исследование рынка с одним из важнейших элементов анализа отрасли, разработка и реализация конкурентных стратегий предприятий предугадывает обязательное проведение конъюнктурного анализа рынка, а также диагностики конкурентной среды рынка.

Предложена система конкурентной стратегии предприятия, включающая отдельный набор стратегий: формирование конкурентных преимуществ, конкурентоспособности и ведения конкурентной борьбы предприятием (рис. 1).

На рис. 1 видно, что конкурентная стратегия является своеобразным элементом, соединяющим предприятие и его конкурентов, и в соответствии с существующими конкурентными преимуществами (рыночных факторов успеха и потенциала конкурентоспособности) происходит конкуренция. Таким образом, конкурентная стратегия объединяет стратегию формирования конкурентных преимуществ (потенциала), стратегию обеспечения конкурентоспособности предприятия и стратегию ведения конкурентной борьбы.



Рис. 1. Система оптимальной конкурентной стратегии

Результаты исследования. Условием обеспечения конкурентоспособности аграрных предприятий является оптимальный и экономически обоснованный выбор конкурентной стратегии и производство продукции лучше, чем это делают конкуренты.

Высокий уровень конкурентоспособности продукции дает возможность наращивания объемов производства, возможность формирования портфеля заказов и продаж продукции, что в свою очередь обеспечит получение максимальной прибыли предприятием. Менеджеры предприятия должны четко определиться со всеми видами деятельности, которые позволят предприятию лучше использовать имеющиеся ресурсы, например, за счет внедрения более прогрессивных технологий, модернизации, мотивации работников или эффективного управления предприятием, среди существующих стратегических альтернатив такие перспективы может обеспечить конкурентная стратегия.

Выводы. В результате внедрения программы действий по реализации конкурентной стратегии в системе управления предприятием даст возможность руководству фирмы принимать управленческие решения по стратегическому развитию аграрного предприятия. Инструментарий внедрения и реализации выбранной стратегии, как наиболее сложного этапа управления предприятием, должен обеспечивать приоритетность ключевых элементов механизма реализации стратегии; соответствие между выбранной стратегией и внутренним потенциалом предприятия и стилем и разновидностью управления.

Таким образом, процесс формирования и реализации конкурентных стратегий следует рассматривать как комплекс организационно-экономических мер, направленных на достижение поставленных целей, превращение факторов конкурентоспособности в их конкурентные преимущества. Эффективно сформированная конкурентная стратегия в соответствии с потенциальными конкурентными возможностями и преимуществами предприятия, включающая долгосрочные программы действий по всем возможным функциональным направлениям деятельности, направленная на действенную реализацию, обеспечит предприятию достижение рыночного успеха и преимущества над предприятиями-конкурентами.

Литература

1. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга, 2001. – 270 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление // И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
3. Гончаров В.Н. Механизм стратегического управления развитием сельскохозяйственных предприятий / В.Н. Гончаров, В.В. Колесникова, Т.С. Быстрова // Менеджер, ГО ВПО «ДОНАУИГС». – 2022. - № 2. – С. 120-127.

4. Совершенствование стратегического планирования деятельности организации: методические и практические аспекты / В.В. Колесникова, О.В. Боярская // Научный вестник ГОУ ЛНР ЛНАУ. – 2019. - № 7-1. – С. 280-288.

5. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: учеб. для вузов / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд. [пер. с англ.; под. ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой]. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.

6. Хэммелл Г. Конкуренция за будущее. Создание рынков завтрашнего дня: пер. с англ. / Г. Хэммелл, К. Прохлад. – М. : Олимп-Бизнес, 2002. – 288 с.

Kolesnikova V.V., Lotohova I.G., Sirenko M.A.

THEORETICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF COMPETITIVE STRATEGIES OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

The theoretical foundations of the formation of competitive strategies of agrar enterprises in the context of ensuring their competitiveness and efficiency of functioning in the food market are investigated. Various definitions of the concept of "competitive strategy" have been studied. The process of forming a competitive strategy is studied and its stages are considered in detail. The analysis of the environment (environment) of an agricultural enterprise is carried out, which is a process of monitoring the organizational environment, that is, it is identified with existing and future threats and favorable opportunities that may affect the ability of an agricultural enterprise to achieve goals. Five variants of approaches to the development of a competition strategy are described. Based on the research, an optimal system of competitive strategy of the enterprise has been formed, combining the strategy of formation of competitive advantages, the strategy of competitiveness and the strategy of competitive struggle. Based on the results of the study, practical conclusions were formed regarding the aspects of the formation of competitive strategies of agricultural enterprises.

Key words: competitive strategies, agricultural enterprises, competitive advantages, competitiveness.

Колесникова Вита Викторовна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры стратегического управления и организации производства в АПК, ФГБОУ ВО «Луганский государственный аграрный университет имени К.Е. Ворошилова».
E-mail: kolesnikova-vita@rambler.ru

Kolesnikova Vita Viktorovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of strategic management and organization of production in the agro-industrial complex. LSU named after V. Dahl.

Лотохова Инна Георгиевна, ст. преподаватель кафедры стратегического управления и организации производства в АПК, ФГБОУ ВО «Луганский государственный аграрный университет имени К.Е. Ворошилова».
E-mail: innalotohova@mail.ru

Lotohova Inna Georgievna, Senior Lecturer of the Department of Strategic Management and Organization of Production in the Agro-Industrial Complex, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Lugansk state agrarian university named after K.E. Voroshilov».

Сиренко Марина Анатольевна, ст. преподаватель кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК, ФГБОУ ВО «Луганский государственный аграрный университет имени К.Е. Ворошилова».

E-mail: Sirenko-marina77@mail.ru

Sirenko Marina Anatolievna, Senior Lecturer of the Department of Business Economics and Labor Management in the Agro-Industrial Complex, Federal State Budgetary

Educational Institution of Higher Education «Lugansk state agrarian university named after K.E. Voroshilov».

Рецензент: Гончаров Валентин Николаевич, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК, ФГБОУ ВО «Луганский государственный аграрный университет имени К.Е. Ворошилова».

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 65.291-983

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Котилевский Е. Е., Воробьева Н. В.

IMPROVING HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AS A FACTOR IN ENHANCING ECONOMIC SECURITY

Kotilevskij E. E., Vorobyova N. V.

Статья посвящена изучению роли системы управления персоналом в повышении экономической безопасности предприятия. Авторы анализируют современные тенденции в области управления персоналом и обосновывают необходимость совершенствования системы управления персоналом для достижения эффективности и конкурентоспособности организации. Автор представляет результаты своих исследований, демонстрирующие влияние совершенствования системы управления персоналом на повышение эффективности бизнеса и обеспечение его экономической безопасности. В заключении автор подводит итоги своих исследований и обсуждает возможные направления дальнейших исследований в данной области. Эта статья будет полезна для специалистов по управлению персоналом, а также для предпринимателей и менеджеров, заинтересованных в повышении эффективности своих бизнес-процессов и обеспечении экономической безопасности своей организации.

Ключевые слова: система управления персоналом, экономическая безопасность, эффективность работы, мотивация персонала, оценка результативности, кадровый резерв, управление знаниями, обучение персонала, организационная культура, стратегическое планирование.

Введение. Одной из основных проблем современного управления персоналом является отсутствие универсальной методики оценки эффективности работы персонала, что затрудняет принятие правильных управленческих решений. Также отмечается, что в некоторых случаях руководители могут не иметь достаточных знаний и навыков, чтобы эффективно управлять персоналом. Это может привести к недооценке и недоиспользованию потенциала сотрудников, а также к неоправданным затратам на обучение и повышение квалификации персонала [1, с. 28].

Согласно исследованиям, проведенным ведущими экономическими организациями, эффективное управление персоналом может значительно повысить конкурентоспособность компании и сократить затраты на персонал. Одним из главных результатов таких исследований является то, что современная система управления

персоналом должна быть ориентирована на достижение целей бизнеса, а не на простое управление персоналом. Также важно, чтобы руководители компаний были способны эффективно управлять персоналом, основываясь на знаниях и навыках в области управления персоналом, а также на опыте работы сотрудников [2, с. 56].

Изложение основного материала.

Современные тенденции в управлении персоналом связаны с использованием новых технологий, которые могут помочь улучшить систему управления персоналом. Одна из таких технологий – это программное обеспечение для управления персоналом, которое позволяет автоматизировать процессы управления персоналом, такие как учет рабочего времени, оценка производительности, организация обучения и развития персонала и т.д. Это помогает руководителям более эффективно управлять персоналом, улучшая производительность и качество работы.

Кроме того, современная система управления персоналом должна включать в себя стратегический подход к управлению персоналом, который основывается на понимании бизнес-целей компании и налаживании связи между этими целями и задачами персонала. Также важно учитывать потребности и ожидания сотрудников, что может помочь улучшить их мотивацию и продуктивность [4, с. 49].

Результаты исследования. Исследования показывают, что улучшение системы управления персоналом может привести к повышению эффективности работы компании, снижению затрат на персонал и улучшению качества услуг или продуктов. Также было выявлено, что эффективное управление персоналом может помочь улучшить мотивацию и удовлетворенность сотрудников, что в свою очередь может привести к уменьшению текучести кадров и улучшению имиджа компании [5, с. 58].

Выводы. Совершенствование системы управления персоналом является важным фактором

повышения экономической безопасности компании. Современная система управления персоналом должна быть ориентирована на достижение целей бизнеса и включать в себя стратегический подход к управлению персоналом. Использование новых технологий, таких как программное обеспечение для управления персоналом, может помочь автоматизировать процессы управления персоналом и улучшить эффективность работы компании. Важно также учитывать потребности и ожидания сотрудников, что поможет улучшить их мотивацию и продуктивность. Ответственность за управление персоналом лежит на руководителях и менеджерах компании, которые должны понимать важность управления персоналом и регулярно совершенствовать свои навыки в этой области.

В целом, совершенствование системы управления персоналом должно быть частью стратегии развития компании и уделяться должное внимание как при создании новых бизнес-планов, так и при обновлении существующих. Это позволит компании более эффективно управлять своим персоналом, повысить производительность и качество работы, а также улучшить удовлетворенность и мотивацию сотрудников.

Таким образом, совершенствование системы управления персоналом является ключевым фактором повышения экономической безопасности компании. В современном бизнесе, где конкуренция высока, управление персоналом играет важную роль в достижении успеха компании. Руководители и менеджеры компаний должны понимать важность управления персоналом и использовать современные технологии и методы для достижения своих целей.

Литература

1. Абрамова, С.В. Мотивация и стимулирование труда персонала [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы II Междунар. науч. конф. - Челябинск: Два комсомольца, 2014. - 241 с.
2. Горшкова, Е.В. Системы управления персоналом в организациях [Текст] // Экономические науки. - 2017. - № 1. - С. 52-59.
3. Дмитриев, С.Г. Управление персоналом в условиях изменяющейся экономической ситуации [Текст] // Экономика и социум. - 2015. - № 4. - С. 34-38.
4. Завгородняя, М.Н. Оценка эффективности системы управления персоналом [Текст] // Экономические науки. - 2018. - № 2. - С. 47-53.
5. Кузнецов, В.В. Управление персоналом в условиях экономического кризиса [Текст] // Экономика и управление. - 2016. - № 3. - С. 56-62.
6. Лихачева, О.В. Модернизация системы управления персоналом в условиях цифровой экономики [Текст] // Инновации и инвестиции. - 2019. - № 4. - С. 74-81.
7. Мамонтова, Е.Н. Система управления персоналом как фактор повышения конкурентоспособности организации [Текст] // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 5. - С. 86-92.
8. Назаренко, О.А. Организационное поведение персонала [Текст] // Управление персоналом. - 2015. - № 2. - С. 12-19.
9. Петров, В.В. Современные тенденции управления персоналом [Текст] // Экономические науки. - 2018. - № 3. - С. 62-69.
10. Смирнова, И.А. Разработка системы мотивации и стимулирования труда персонала [Текст] // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия "Экономика и экологический менеджмент". - 2016. - № 3. - С. 18-22.

Kotilevskij E.E., Vorobyova N.V.

IMPROVING HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AS A FACTOR IN ENHANCING ECONOMIC SECURITY

The article is devoted to the study of the role of personnel management system in improving the economic security of the enterprise. The authors analyse current trends in human resource management and substantiate the need to improve the human resource management system to achieve efficiency and competitiveness of the organisation. The author presents the results of his research, demonstrating the impact of improving human resource management system to improve the efficiency of business and ensure its economic security. In the conclusion the author summarizes the results of his research and discusses possible directions for further research in this area. This article will be useful for HR specialists as well as for entrepreneurs and managers interested in improving the efficiency of their business processes and ensuring economic security of their organisation.

Key words: personnel management system, economic security, performance, staff motivation, performance evaluation, talent pool, knowledge management, staff training, organisational culture, strategic planning.

Котилевский Егор Евгеньевич, студент I курса магистратуры, ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»
E-mail: egortokilev@gmail.com

Kotilevskij Egor Evgenievich, a student of the first year of the master's degree LSU named after V. Dahl.

Воробьева Наталья Викторовна, к.э.н., доцент, доцент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность», ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: nvv_lg@mail.ru

Vorobyova Natalia Viktorovna, Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Economic Security LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 338

РОЛЬ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Лихачева А. В., Кислая Т. Н.

THE ROLE OF THE PERSONNEL COMPONENT IN THE SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

Likhacheva A. V., Kislaya T. N.

В статье рассмотрены основные характеристики кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия. Рассмотрены содержание, цель, задачи и функции процесса обеспечения кадровой безопасности предприятия. Сделан вывод о важности обеспечения кадровой безопасности на предприятии с целью совершенствования кадрового управления и в целом деятельности предприятия.

Ключевые слова: система управления, кадровая безопасность, управление персоналом, система экономической безопасности, мероприятия.

Постановка проблемы. Обеспечение безопасности является одной из главных проблем, которые стоят перед любым предприятием (организацией). Целью обеспечения экономической безопасности предприятия является достижение максимальной стабильности функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей бизнеса, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска).

Кадровая безопасность является одной из составляющих экономической безопасности предприятия вместе с другими, такими как: финансовая, силовая, информационная, технико-технологическая, правовая, экологическая, иногда ее называют «кадровой и интеллектуальной» составляющей экономической безопасности.

Обеспечение кадровой безопасности на предприятии выступает одним из приоритетов в достижении стабильности и процветания не только отдельного предприятия или группы предприятий, но и экономической системы государства в целом. Единое мнение экономистов о выделении кадровой составляющей экономической безопасности предприятия подтверждает актуальность темы исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Значимый вклад в разработку исследуемой проблематики внесли научные труды

таких авторов: И.С. Бусыгина, Л.С. Егорова, А.Я. Кибанов, В.К. Сенчагов, А.А. Прохожева, П.С. Фролова, О.Н. Фролова и др.

При наличии достаточно большого количества исследований в данном направлении в настоящее время отсутствует единый подход к определению системы обеспечения кадровой безопасности предприятия в современных условиях.

Изложение основного материала. Перед системой экономической безопасности встают следующие цели:

- правовая защита каждого участника экономической деятельности;
- сведение к минимуму действенности внутренних и внешних угроз экономическому состоянию субъекта и его ресурсам;
- сохранение устойчивых темпов формирования субъекта, внешних экономических отношений и результативности использования ресурсов;
- обеспечение стабильного функционирования субъекта безопасности;
- обеспечение устойчивости общественных условий в социуме.

Для этого уделяется значительное внимание применению новых технологий и современной информации, состоянию и развитию финансов субъекта, его управленческой деятельности.

В соответствии с обозначенными целями перед системой экономической безопасности стоят следующие задачи: защита прав и интересов субъекта безопасности; анализ обстоятельств и прогнозирование появления потенциальных угроз; анализ и оценивание действительности возникновения угроз и вероятного ущерба; разработка предупредительных мер по профилактике угроз; дальнейшее улучшение системы экономической безопасности с учетом приобретенного опыта; реагирование на появившиеся угрозы и анализ результативности принятых мер.

В настоящее время выделяют следующие составляющие экономической безопасности: финансовая, информационная, технико-технологическая, правовая, экологическая, кадровая.

Объекты экономической безопасности – экономическая система в комплексе и ее составляющие: финансовые ресурсы, природные богатства, производственные и непроизводственные фонды, хозяйственные структуры, недвижимость, семья, отдельная личность и прочие.

Субъекты, входящие в экономическую безопасность: государство и его институты, законодательные структуры, учреждения и

ведомства как государственного, так и частного сектора экономики.

Кадровая безопасность – составляющая подсистема экономической безопасности предприятия. Объектом кадровой безопасности предприятия следует считать негативные внутренние риски предприятия и угрозы, связанные с деятельностью персонала, а также внешние факторы, снижающие уровень кадровой безопасности.

Понятие кадровой безопасности (безопасность персонала) представлено на рис. 1 [1, с. 20].

Кадровую безопасность в организации принято рассматривать и с позиций:

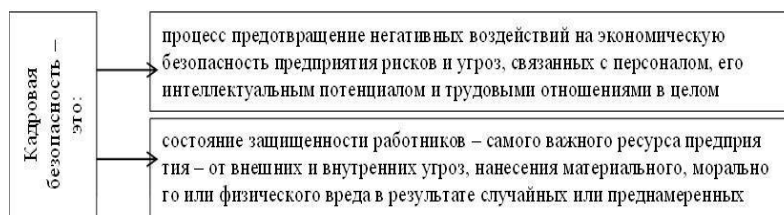


Рис. 1. Понятие кадровой безопасности

– процесса обеспечения текущей и потенциальной защищенности персонала от разнообразных угроз со стороны организации, в трудовых отношениях (основным источником угроз выступает работодатель, грубо нарушающий права и гарантии работников);

– с точки зрения активной защиты, в которой нуждается сама организация.

Кадровая безопасность является необходимой составляющей организации и обеспечивается благодаря психологической надежности работника.

А.Я. Кибанов отмечал, что «Система кадровой безопасности – это важнейшая составляющая экономической безопасности предприятия, так как персонал, кадры первичны для любой ее составляющей (финансовой, информационной, технико-технологической, правовой, экологической)» [2, с. 145].

Академик В.К. Сенчагов определял кадровую безопасность как «...комплекс мероприятий, направленные на предотвращение и устранение угроз и рисков, а также негативных для экономического состояния компании последствий, связанных с работой и поведением персонала, его интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в целом» [3, с. 56].

В данном контексте меры по обеспечению кадровой безопасности целесообразно использовать в двух ситуациях: при отборе кандидатов на вакантные должности; при планировании увольнения сотрудников.

И.С. Бусыгина указывает, «Кадровая безопасность – это операция, направленная на предупреждение негативного влияния на экономическую безопасность предприятия за счет

рисков и угроз, связанных с работниками, их интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями. Кадровая безопасность занимает особое положение в совокупности других элементов системы безопасности предприятия, так как работает с персоналом, кадрами, а они в любой составляющей первичны» [4].

Как указывают Л.С. Егорова, П.С. Фролова, О.Н. Фролова, основной целью обеспечения безопасности организации является «...совокупное воздействие на потенциальные и реальные риски и угрозы затрудняющие успешно работать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды. Целью обеспечения безопасности любой организации является комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы (риски), не позволяющие успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды. Исследование в этой сфере показывают, что самое трудное и сложное звено в системе безопасности – это человек, так как именно человеческий фактор может оказать негативное влияние на успешность деятельности предприятия» [5, с. 120].

По нашему мнению, кадровая безопасность предприятия в первую очередь – это взятие руководством предприятия на себя ответственности за обеспечение психологического и эмоционального комфорта каждого сотрудника, а не только регулировка обеспечения деловых трудовых отношений работника и работодателя. Главная особенность данного определения заключается в выведении на первый план психологической составляющей в организации кадровой

безопасности уже работающих сотрудников предприятия.

Раскроем сущность видов кадровой безопасности. Физическая безопасность объекта – это охрана материальных и финансовых ресурсов от чрезвычайных обстоятельств (пожар, терроризм, стихийное бедствие) и от несанкционированного проникновения на территорию (вандализм, кража, хищение и т.д.). Этот вид безопасности объекта обеспечивается деятельностью сотрудников службы охраны путём соблюдения пропускного объектового и внутриобъектового режимов с применением соответствующих охранных технических средств и систем.

Физическая безопасность включает:

1. Личную безопасность руководителя.
2. Личную безопасность ведущих специалистов.

3. Безопасность всего персонала в целом.

К первым двум категориям относят физическую охрану руководителей и ведущих специалистов организации, а также охрану их жилья и средств передвижения и членов их семей. Личная безопасность обеспечивается целым комплексом оперативных и технических мер по охране лица как в обычных повседневных, так и в экстремальных условиях.

Охрана третьей категории объекта регламентируется Трудовым кодексом РФ (разд. X), Законом РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и нормативными правовыми актами по охране труда [6, 7]. Это система охраны труда и техники безопасности в

организации на основе производственной санитарии и психологии деловых отношений. Безопасные и здоровые условия труда в организации обеспечиваются комплексным взаимодействием как руководства организации, так и не в последнюю очередь усилиями самого персонала организации.

К техническим и инженерно-техническим охранным средствам и системам относятся:

- периметральные охранные системы;
- системы охранной сигнализации;
- системы пожарной сигнализации, пожаротушения и оповещения;
- системы ограничения доступа;
- системы управления доступом;
- средства связи;
- защитные инженерные средства (решетки, бронестёкла и др.).

В целом решение проблемы безопасности организации связано со всеми этапами и элементами управления персоналом. Так, конкуренция за руководящую должность выгодна на начальном этапе соревнования, но чревата последствиями по его окончании. Нередко на работу берут родственников, друзей и знакомых, что гарантирует лояльность, но не обеспечивает достаточной квалификации сотрудников; иногда бывший компаньон, по рекомендации которого принят сотрудник, со временем превращается в конкурента.

Основные критерии кадровой безопасности представлены в табл. 1.

Таблица 1

Критерии кадровой безопасности организации

Группа показателей	Наименование показателей	Способ расчета	Характеристика
Численный состав	Среднесписочная численность персонала и его групп	Общая численность и численность групп к общему числу	Динамика изменений, текучесть
	Качество персонала	Удельный вес возрастных, социальных и квалификационных групп	Динамика изменений, характеристика качества персонала
Эффективность использования персонала	Производительность труда	Доли выручки, валовой и чистой прибыли в расчете на одного работающего	Эффективность использования трудовых ресурсов
Состояние мотивационной системы	Показатели средней зарплаты предприятия и его групп	Средние значения оплаты труда по предприятию и профессиональным группам	Динамика развития мотивационной системы
	Показатели других составляющих мотивационной системы	Затраты на удовлетворение социальных и иных производственных потребностей	Динамика, доля стоимости затрат непроизводственной сферы
Группа показателей	Наименование показателей	Способ расчета	Характеристика
Состояние квалификации и интеллектуального потенциала	Показатели повышения уровня квалификации	Затраты на обучение	Динамика затрат и результатов
	Показатели образовательного состава	Показатели по образовательным группам, научным званиям и т.п.	Качество образовательного уровня
	Показатели творческого потенциала	Количество изобретений и рационализаторских предложений (всего на одного работника)	Качество интеллектуального потенциала

Таким образом, кадровая безопасность является подсистемой экономической безопасности предприятия. Объект кадровой безопасности внутренние риски компании и угрозы, связанные с работой персонала, имеющие негативное последствие, а кроме того, внешние факторы, снижающие уровень кадровой безопасности.

Выводы. Можно заключить, что кадровая безопасность – это комплекс мер, направленных на минимизацию психогенных рисков, обусловленных психологической надежностью (ненадежностью) работника, предполагающих причинение ущерба как организации (ее отделов, подразделений, департаментов и т.п.), так и самому субъекту трудовой деятельности. Процесс кадровой безопасности должен включать мониторинг и оценку психологической надежности и кадровых рисков служащих.

Л и т е р а т у р а

1. Прохожев А.А. Общая теория национальной безопасности: учебник / А.А. Прохожев. – Р/на –Д.: Феникс, 2016. – 494 с.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 423 с.
3. Сенчагов В.К. Экономическая безопасность / Производство. Финансы. Банки: учебник / В.К. Сенчагов. – М.: Финстатин-форм, 2018. – 621 с.
4. Бусыгина И.С. Цели и задачи управления персоналом в системе кадровой безопасности предприятия (организации) / И.С. Бусыгина // Ученые записки. – 2015. №2. Т. 2. – 46 с.
5. Егорова Л.С., Фролова П.С., Фролова О.Н. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности организации / Л.С. Егорова, П.С. Фролова, О.Н. Фролова // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2017. – №9. – 145 с.
6. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/consdocLAW_34683 (дата обращения: 24.03.2023).
7. Федеральный закон от 17.07.1999 N 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/5138683> (дата обращения: 24.03.2023).

Likhacheva A. V., Kislaya T. N.

THE ROLE OF THE PERSONNEL COMPONENT IN THE SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

The article discusses the main characteristics of personnel security in the system of economic security of the enterprise. The content, purpose, tasks and functions of the process of ensuring personnel security of the enterprise are considered. The conclusion is made about the importance of ensuring personnel security at the enterprise in order to improve personnel management and the overall activity of the enterprise.

Key words management system, personnel security, personnel management, economic security system, events.

Лихачева Анастасия Владимировна, студент магистратуры кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: lihachevanasty99@mail.ru

Likhacheva Anastasia Vladimirovna, master's degree student of department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Кислая Татьяна Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: sauertat@gmail.com.

Kislaya Tatyana Nikolaevna, candidate of economic sciences, associate professor of department of management and economic security LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семеновна, доктор экономических наук, заведующий кафедрой маркетинга, профессор ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 338.242(075)

ПРЕДПРИЯТИЕ КАК ХОЗЯЙСТВУЮЩИЙ СУБЪЕКТ, РАБОТАЮЩИЙ В ИЗМЕНЯЮЩИХСЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Махонич И. В.

AN ENTERPRISE AS A BUSINESS SUBJECT WORKING IN CHANGING ECONOMIC CONDITIONS

Makhonich I. V.

В статье рассмотрено предприятие как субъект, работающий в изменяющихся экономических условиях, в среде прямого и косвенного воздействия. Раскрыта важность своевременной реакции руководства предприятия на меняющуюся окружающую среду для поддержания его конкурентоспособности.

Ключевые слова: предприятие, экономика, окружающая среда, микросреда, макросреда, конкурентоспособность.

Введение. Процессы глобализации, происходящие в мировой экономике, мировой финансовый кризис – это лишь некоторые факторы, влияющие на экономический процесс, основным инструментом которого являются предприятия. Их эффективное и действенное функционирование является фактором, стимулирующим развитие экономики каждой страны.

В современных меняющихся рыночных условиях ожидается, что предприятия смогут адаптировать задачи и функции, а также методы организации труда к изменяющимся условиям и эффективности ведения бизнеса. Это также важный фактор изменения их функционирования, вызванный процессами экономической трансформации и новыми технологическими и информационными вызовами. Решению этих задач способствует правовое и функциональное многообразие предприятий, работающих на рынке, и их способность реагировать на изменяющиеся условия операционной деятельности.

Предприятие – это хозяйствующий субъект, который осуществляет производственную деятельность или деятельность по оказанию услуг за свой счет с целью получения определенных выгод. Он использует различные факторы производства, например, труд, капитал, землю, для производства определенных товаров или предоставления определенных услуг, которые он продает на рынке другим предприятиям, домашним хозяйствам, местным властям или центральным органам власти.

Основной целью деятельности предприятия является получение прибыли [6].

Предприятие как хозяйствующий субъект имеет [9]:

хозяйственная обособленность – является финансово независимым субъектом;

юридическое лицо – имеет право действовать как юридическое лицо, это право собственности приобретается в момент внесения записи в соответствующий реестр.

Предприятие – это единица, которое преобразует три вида факторов производства в товар, который является однородным, долговечным и удовлетворяет потребности потребителя. Это специализированные учреждения, такие как: малые, средние и крупные, которые управляют производственными процессами и доминируют в ландшафте современной экономики [9].

Предприятие — это место, где возникают выгоды от осуществления тесно связанных повторяющихся производственных действий. Там, где люди могут предсказать ход будущих событий, в принципе возможно совершать рыночные сделки, поскольку можно заключить контракт, в котором будет подробно указано, что произойдет в каждой ситуации [2].

Целью работы является рассмотрение предприятия как субъекта, работающего в изменяющихся экономических условиях, в среде прямого и косвенного воздействия.

Изложение основного материала. Существует постоянное взаимодействие между предприятием и окружающей средой. Экономика предприятия не может быть признана, если она не учитывает окружающую среду, потому что она во многом определяет его успех и неудачу.

Любые изменения в окружающей среде создают возможности для предприятия, но они также могут означать для нее угрозу.

В связи с той ролью, которую среда предприятия играет в принятии решений в области управления предприятием, крайне важно правильно ее определить.

Окружение предприятия, как уже упоминалось, можно интерпретировать и представлять, но важно

различать окружение. Существует множество возможностей разделения среды предприятия по различным критериям. Наиболее популярным критерием является деление на макросреду и микросреду (рис. 1) [10].



Рис. 1. Окружающая среда предприятия

Следует помнить, что отдельные среды дополнительно состоят из разного рода элементов, влияющих на функционирование предприятия. Экономическая среда является одним из важнейших элементов макросреды, поскольку отдельные элементы внешней среды предприятия оказывают существенное влияние на микроэкономическую среду, а значит, оказывают непосредственное влияние на предприятие. Таким образом, неправильная идентификация этих элементов и их влияния может иметь большое значение для предприятия.

Особая ситуация возникает в случае политико-правовой среды предприятия. Она состоит из целой системы правовых норм, регулирующих все сферы функционирования государства. В результате эти стандарты существенно влияют на способность предприятия работать.

Техническая среда очень важна для возможных стратегических планов развития продукта и изменений в технике и технологии производства.

Социальная среда особенно важна, когда предприниматели из-за рубежа пытаются начать свой бизнес. В частности, они должны обращать внимание на такие элементы, как: религия, система социокультурных норм, привязанность к традициям, патриотизм, тенденции и мода, культурное разнообразие, разделение на социальные группы.

Еще одним важным элементом дальнего окружения предприятия является демографическая среда. Наиболее важными факторами, которые следует принимать во внимание, являются [7]: рост населения, изменение гендерной структуры в высокоразвитых странах, феномен подкрадывания

бэби-бумов, изменение формы демографических пирамид и старение общества.

Еще одним компонентом макросреды предприятия является природная среда. Это «совокупность природных, климатических, рельефных, водных ресурсов, влияющих на деятельность предприятия. Это имеет особое значение при размещении промышленных предприятий, добывающих природные ресурсы из земли, которые и определяют местонахождение этого предприятия» [1].

В случае международной среды существует довольно специфическая ситуация; эта среда является основой для другого разделения среды предприятия, а именно разделения на международную среду и внутреннюю среду. Это разделение особенно важно для предприятий, конкурирующих на международных рынках. В отличие от международной среды, внутренняя среда формируется правовым законодательством, централизованно определяемыми экономическими параметрами и отечественными, и иностранными хозяйствующими субъектами, действующими на внутреннем рынке, а также домашними хозяйствами, выражающими свою долю рынка через объем и структуру спроса [7].

Значительно большее влияние на функционирование предприятия по сравнению с макросредой оказывает микросреда, также известная как более тесная, конкурентная среда или среда, оказывающая непосредственное влияние на предприятие. Эта среда очень важна с точки зрения деятельности предприятия и принятия экономических решений. Одно из многочисленных определений микросреды, которое можно встретить в литературе, гласит, что «это явления, процессы и сущности, непосредственно воздействующие на предприятие и являющиеся объектами его воздействия» [10].

Как показано на рисунке выше, микросреда состоит из различных объектов и групп [1]:

конкуренты и потенциальные конкуренты;
поставщики сырья, материалов и комплектующих;
покупатели, получатели товаров;
производители замещающих и взаимодополняющих товаров;
внутренние заинтересованные стороны;
внешние заинтересованные стороны.

Все субъекты, перечисленные в данном понятии, имеют непосредственное экономическое отношение к предприятию. Их цель – получение выгоды и удовлетворение своих потребностей благодаря предприятию или, как в случае конкуренции, путем конкуренции с предприятием и получение над ним преимуществ.

В случае с конкурентами проблема особенно актуальна, поскольку постоянная конкуренция в значительной степени стимулирует прогресс и постоянное стремление представить новые и более

качественные продукты по минимально возможной цене.

Можно выделить прямых конкурентов, конкурирующих с предприятием за долю рынка, и потенциальных конкурентов, т. е. тех, с кем предприятие может конкурировать в будущем в результате изменения рыночной ситуации.

Среди субъектов, сотрудничающих с предприятием, особую роль играют поставщики, так как от них во многом зависит успех предприятия. Для того чтобы правильно и эффективно функционировать на рынке, предприятию необходимо не только сырье и материалы. В современной экономике не менее важную роль играют поставщики технологий и информации, так как эти факторы могут существенно повлиять на конкурентоспособность предприятия. В результате именно поставщики во многом определяют деятельность предприятия.

Клиенты – это все лица, которые приобретают продукты и услуги, предлагаемые предприятием, путем покупки. Они определяют спрос на предложение предприятия и, как следствие, обеспечивают предприятию возможность получения дохода. Внутренние и внешние заинтересованные стороны заслуживают особого внимания в контексте конкурентной среды предприятия. В группу внешних заинтересованных сторон входят, в частности: финансовые учреждения, сотрудничающие с предприятием, средства массовой информации и другие организации, оказывающие различные виды влияния на функционирование предприятия. Что касается внутренних заинтересованных сторон, то их влияние на управление предприятием является самым значительным. В эту группу входят акционеры, сотрудники и руководство предприятия.

Подводя итог проблеме среды предприятия, следует сказать, что она является одной из главных детерминант функционирования предприятия во всех сферах ее деятельности и именно она во многом определяет, смогут ли отдельные предположения быть реализованными и принести конкретные результаты в будущем.

Каждое предприятие подвергается различному давлению со стороны окружающей среды. Они вызываются, в том числе, профсоюзами, движением в защиту прав потребителей, защитниками окружающей среды, а также государственными органами экономического вмешательства. Предприятие должно быть открыто изменениям, происходящим в мире. Это должно быть открытая система, особенно в условиях развивающейся рыночной экономики. Изменения должны учитываться в его деятельности и адаптироваться к ним. Предприятие всегда должно учитывать тот факт, что на рынке появляются новые, обычно опасные конкуренты, а значит, конкуренция на рынках повышается [5].

Изменения в окружающей среде создают возможности для предприятия, которые могут больше никогда не повториться в будущем, но также существуют риски и угрозы. Чем труднее и сложнее среда организации, тем труднее наблюдать за происходящими в ней изменениями, и чем она динамичнее, тем труднее прогнозировать эти изменения и точно и быстро реагировать на них.

Перечисленные выше изменения в окружающей среде непосредственно влияют на конкурентоспособность предприятия. Под конкурентоспособностью предприятия следует понимать его способность эффективно достигать поставленных целей в условиях рыночной конкуренции. Эта арена конкуренции представляет собой пространство, в котором происходит конкуренция между конкретными субъектами. Конкуренция – это явление, при котором участники соревнуются друг с другом в достижении сходных целей, что затрудняет, а иногда даже делает невозможным достижение тех же целей другими [11]. Для рационального управления необходимо точно определить предмет управления и четко определить его область и рассматривать его как некую целостную систему.

Среда предприятия влияет на систему конкурентоспособности предприятия [11]. В среде предприятия, которая рассматривается в контексте конкурентоспособности, следует различать два очень важных множества, а именно общую среду и конкурентную среду. Общую среду можно назвать совокупностью сил и факторов макроприроды, которая состоит из [8]:

- общественно-политический строй страны, в которой работает или находится предприятие;
- право, применимое в области или областях деятельности предприятия;
- экономическая ситуация;
- природные ресурсы;
- демографические и культурные условия;
- условия и требования экологии;
- общие принципы познания, в том числе технологии;

- политика международных организаций, например, Комиссии Европейского Союза;

- политика правительств в области создания общих и детальных правил деятельности и конкуренции предприятий.

С другой стороны, под конкурентной средой в литературе чаще всего понимают силы, формирующие конкуренцию в отрасли, которыми являются [8]:

- конкуренты;
- поставщики;
- покупатели;
- возможности для входа в сектор новых конкурентов;
- товары-заменители или услуги.

Потенциал конкурентоспособности – это совокупность материальных и нематериальных

ресурсов, необходимых для бесперебойного функционирования предприятия в условиях рыночной конкуренции [3]. Потенциал конкурентоспособности является отражением цепочки создания стоимости предприятия. Это должна быть система, состоящая из подсистем, в которой каждая из них выполняет определенные функции, позволяющие совместно достигать общей цели всей системы [10].

В зависимости от принятой степени агрегации или дезагрегации потенциал конкурентоспособности можно разделить на различные функционально-ресурсные зоны [11]:

сфера научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности (НИОКР) (в эту зону входят наличие собственных научно-исследовательских ячеек, размер бюджета на научно-исследовательскую деятельность, современное техническое оснащение научно-исследовательских ячеек, знания персонала, занятого в научно-исследовательской деятельности, способность к созданию новых продуктов и технологии, степень компьютеризации НИОКР);

производственная сфера (включает в себя состояние и гибкость машинного парка, современность используемых технологий, масштабы вертикальной интеграции производственной деятельности, уровень автоматизации и роботизации производственных процессов, знания и умения инженерно-технического персонала, технической культуры сотрудников, степень компьютеризации производственных процессов);

область управления качеством (универсальные или отраслевые системы обеспечения качества, сертификаты качества продукции, прикладные системы мотивации за высокое качество выполнения, а также повышение качества продукции и процессов, знания и способности персонала, ответственного за улучшение и качество контроль, степень компьютеризации качества применяемых систем менеджмента);

сфера логики снабжения (доступ к источникам снабжения, доступность местоположения с точки зрения источников снабжения, знание текущей ситуации на рынках снабжения, способность предвидеть изменения на рынках снабжения, знания и способности логистического персонала, методы связи с поставщиками, объем обратной интеграции, оптимизация масштабов поставок);

сфера маркетинга (бюджет маркетинговой деятельности, возможности в плане ценообразования для конечного получателя и использования гибкой ценовой политики, плотность и размах имеющейся дистрибуторской сети, наличие торговых представителей, знание текущей ситуации на обслуживаемых рынках и для прогнозирования изменений, знание поведения покупателей, знание, опыт и способности менеджеров по дистрибуции и торгового персонала,

степень компьютеризации маркетинговой деятельности);

финансы (финансовый потенциал предприятия, доля себестоимости технической продукции в общих затратах, уровень удельных общих и постоянных затрат и затрат на оплату труда, доступ к внешним источникам финансирования, способность планировать доходы и расходы, применяемые системы управляемого учета, например, деятельность – на основе калькуляции, знаний и возможностей финансовых и бухгалтерских служб);

сфера занятости (уровень образования сотрудников, системы мотивации сотрудников и системы подбора персонала, системы обучения, эффективность труда, инновационность и креативность сотрудников, открытость сотрудников к изменениям, готовность повышать квалификацию, лояльность сотрудников, ориентация на результат, готовность конкурировать, вера в успех, знание сотрудниками иностранных языков);

сфера организации и управления (размер предприятия, лидерские качества персонала, четкость организационной структуры, стратегия развития, способность формулировать и реализовывать стратегии, эффективность оперативного управления, сфера применения интегрированных систем поддержки управления ИТ, степень формализации деятельности, оперативность системы внутренних информационных потоков, способность идти на риск и использовать современные методы принятия решений, знание иностранных языков среди управленческого персонала, межличностные отношения, определяющие рабочий климат, сотрудничество с научно-исследовательскими учреждениями, а также консультационная учреждения, специализирующиеся на управлении и организации);

сфера общих невидимых ресурсов, которую формируют эти нематериальные компоненты потенциала конкурентоспособности, которые можно отнести к предприятию в целом, а именно (организационная культура предприятия, накопленные знания, репутация предприятия, наличие лояльных сотрудников, способность предприятия к обучению, склонность к активной конкуренции, способность создавать лобби, поддерживающее деятельность предприятия).

Результаты исследований. Конкурентное преимущество является ключевым понятием не только во всех теориях конкуренции, но и составляет основу или стержневой предмет рассмотрения, касающийся функционирования и развития предприятия в меняющейся среде. Это преимущество трактуется как синоним конкурентоспособности и включает в себе весь его смысл. Однако конкурентное преимущество следует определять как способность использовать конкурентный потенциал таким образом, чтобы

обеспечить возможность эффективного формирования привлекательного рыночного предложения и действенных инструментов конкуренции, что обеспечивает создание положительной стоимости [11].

Существует множество критериев или классификаций конкурентного преимущества. Однако с точки зрения практики управления наиболее важными кажутся следующие три критерия [11]:

масштаб конкурентной арены, на которой предприятие получило или пытается получить преимущество;

база конкурентных преимуществ; период сохранения достигнутого преимущества.

Исходя из масштаба соревновательной арены, можно выделить два критерия, а именно [11]:

глобальное преимущество, заключающееся в том, что предложение предприятия экономически эффективно реализуется на рынках, подверженных глобальной конкуренции. Международная конкуренция не может заставить предприятие уйти с определенных рынков;

локальное преимущество сводится к тому, что предприятие способно эффективно конкурировать только на определенных и специфических рынках, оно также может иметь свои источники в местных, родных условиях среды предприятия, которые дают ему сравнительное преимущество.

По критерию масштаба соревновательной арены локальное преимущество различают по двум критериям:

национальное преимущество связано с рыночной ареной данной страны и вытекает из специфики внутреннего спроса или из цен на определенные ресурсы, характерных для данной страны;

местное преимущество достигается на арене, намного меньшей, чем национальная, например, города, районы, и чаще всего касается товаров непосредственного потребления, легко приходящих в негодность через некоторое время (хлеб, мясная нарезка), или отдельных видов услуг (пошив одежды).

Система управления конкурентоспособностью предприятия основана на выделении проблемно-ориентированного контура управления, носит целевой характер, способна полностью поддерживать классическую модель управления предприятием и позволяет вовремя реагировать на изменения во внешней и внутренней среде и обеспечить высокий уровень адаптивности предприятия и динамическое соответствие между его потенциалом и рыночной позицией [4].

Выводы. Ведение бизнеса в РФ – не самое простое занятие. Однако именно микро-, малые и средние предприятия определяют силу экономики. Начало бизнеса связано со многими сложными выборами, которые часто приходится делать

будущему предпринимателю, не обладая достаточными знаниями по этому вопросу. Тщательный анализ рынка должен предшествовать каждому запланированному мероприятию, связанному с новой деятельностью.

Более простые и четкие процедуры, а также упрощения и льготы для предпринимателей напрямую приводят к увеличению доходов бюджета по мере снижения интереса к теневой экономике. Тем не менее все неудобства, связанные с ведением бизнеса, не останавливают все больше и больше людей от присоединения к группе предпринимателей.

Л и т е р а т у р а

1. Виханский О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Магистр Инфра-М, 2019. – 656 с.
2. Дорнбуш Р., Фишер С. Макроэкономика / пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ: ИНФРА-М, 2007. – 784 с.
3. Зайцев Л.Г. Стратегический менеджмент: учебник / Л.Г., М.И. Соколова. – 2-е изд., перераб. и доп., – М.: Магистр, 2015. – 213 с.
4. Кабашенко А. О. Основные составляющие системы управления конкурентоспособностью предприятия / А. О. Кабашенко, И. В. Махонич // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2022. – № 10(64). – С. 48-49. – EDN FRTWKI.
5. Молоткова Н. В. Управление предприятием в современной экономике: учебное электронное издание : учебное пособие / Н. В. Молоткова, Д. Л. Хазанова ; Тамбовский государственный технический университет. – Тамбов: Тамбовский государственный технический университет (ТГТУ), 2018. – 82 с. : табл., схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570367> (дата обращения: 20.06.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-8265-1917-2.
6. Нуреев Р. М. Курс микроэкономики: учебник для вузов. – 2-е изд., изм. – М.: Норма, 2005. – 576 с.
7. Организация производства и управление предприятием: учебник / Туровец О.Г., Бухадков М.И., Родионов В.Б. и др. под ред. О.Г. Туровца. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 544 с.
8. Портер М.Э. Конкуренция / М.Э. Портер. – М.: Вильямс, 2010. – 495 с.
9. Самуэльсон Пол Э., Нордхаус Вильям Д. Экономика. Переводчик: Пелявский О. Л. Редактор: Старостина А. А. Издательство: Вильямс, 2008 г. – 1360 с.
10. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент: учебник для вузов. / А.А.Томпсон, А. Дж. Стрикленд. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2012. – 814 с.
11. Фатхудинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Фатхудинов. – М.: Эксмо, 2009. – 544 с.

Makhonich I. V.

AN ENTERPRISE AS A BUSINESS SUBJECT WORKING IN CHANGING ECONOMIC CONDITIONS

The article considers an enterprise as a subject operating in changing economic conditions, in an environment of direct and indirect influence. The importance of a timely response of the enterprise's management to the changing

environment in order to maintain its competitiveness is revealed.

Key words: *enterprise, economy, environment, microenvironment, macroenvironment, competitiveness*

Махонич Игорь Викторович, старший преподаватель кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: mahonich@ya.ru

Makhonich Igor Viktorovich, Senior Lecturer of the Department of Management and Economic Security of the LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семеновна, д.э.н., проф., заведующая кафедрой маркетинга ФГБОУ ВО "Луганский государственный университет имени Владимира Даля".

Статья подана 31.05.2023

УДК 369.032.2

НЕОБХОДИМОСТЬ И ВОЗМОЖНОСТЬ МОДЕРНИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Подгорный В. В.

NECESSITY AND POSSIBILITY OF MODERNIZATION OF PUBLIC ADMINISTRATION TECHNOLOGY IN RUSSIA

Podgorny V. V.

В исследовании обоснована технология государственного управления, реализуемого на основе критерия динамического равновесия между государственно-глобальным, государственно-политическим и государственно-административным управлением.

Ключевые слова: государственное управление, государственная власть, государственная политика, государственно-глобальное управление, государственно-политическое управление, государственно-административное управление, модернизация, жизнеустройство страны

Постановка проблемы. Применяемая технология государственного управления определяет жизнеустройство, устойчивость, качество и уровень жизни населения любой страны, в том числе и России. При этом эффективность государственной власти может быть обеспечена только лишь при условии суверенного характера государственного управления.

Влияние внешнего управления, закреплённое на законодательном уровне в статье 15 Конституции России и запрет официальной (государственной) идеологии (статья 13 Конституции России), обусловили несовершенство применяемой технологии государственного управления, в рамках которой особая роль отводится стимулированию развития рыночной экономики, преимущественному использованию демократических принципов управления и политически мотивированному управлению страной в ручном режиме. Как следствие – недостаточная эффективность государственно-управленческой деятельности и невыполнение стратегических и тактических планов развития страны. Яркий тому пример – провал Концепции развития России до 2020 года («Стратегия-2020»), причиной которого стала недостаточная обоснованность целей развития и неэффективность механизмов их достижения в частности, управления развитием, о необходимости изменения подхода к которому говорил Президент России ещё в 2016 году [1, с. 7-16].

Инициированные в 2020 г. Президентом поправки в Конституцию России, обусловленные изменением характера влияния ведущих мировых акторов (России, США, Китая и Европейского Союза) в результате смещения акцента глобального взаимодействия от однополярного мироустройства к многополярности, и реализацией стратегии, направленной на возврат утраченного в 1991 г. государственного суверенитета, требует соответствующего изменения применяемой в настоящий момент технологии государственного управления.

Анализ последних исследований и публикаций. Решению проблемы модернизации технологии государственного управления посвящено большое количество публикаций в научной литературе. Авторы предлагают в своих исследованиях традиционный комплекс мер, направленных на совершенствование уведомительного порядка осуществления предпринимательской и профессиональной деятельности, развитие системы государственного контроля и надзора, оптимизацию механизмов саморегулирования в области профессиональной деятельности государственных служащих, внедрение информационных коммуникационных технологий и т.д.

Вместе с тем результаты многочисленных исследований в этом направлении не позволяют дать ответ на вопрос: каким образом государство должно способствовать повышению устойчивости России, росту качества и уровня жизни на том уровне, который считается приемлемым для населения в условиях постоянно возрастающей глобальной нестабильности и грядущих изменений жизнеустройства России? Это актуализирует проблему модернизации технологии государственного управления и вызывает необходимость поиска её нового методологического решения, что, в свою очередь, требует проведения соответствующего исследования.

Изложение основного материала.

Государственное управление является значимым фактором, определяющим благосостояние общества. От порядка и способа формирования соответствующей технологии во многом зависит характер и направленность действий государства.

Анализ действующей в России технологии государственного управления показал, что несбалансированность ветвей власти, несогласованность их действий, а зачастую расхождение интересов и целей, отсутствие конституционного механизма полноценного влияния Президента на эффективность деятельности властной вертикали являются следствием внешнего управляющего воздействия, которое не позволяет проводить широкомасштабную модернизацию страны и осуществлять собственное, отличное от западного либерально-демократического капитализма, ментально близкое русскому обществу жизнеустройство.

Результатом встраивания посредством внешнего управления идеологически чуждой капиталистической модели жизнеустройства в российскую действительность явилось деструктивное влияние на среду жизнедеятельности в совокупности природных и антропогенных факторов и насильственное внедрение индивидуалистского западного образа жизни в коллективистское общественное сознание русского человека. Всё это обрекло Россию на постепенную деградацию, снижение устойчивости страны, падение качества и уровня жизни населения.

Единственным способом выйти из создавшегося положения является суверенизация и модернизация государственного управления, что требует, прежде всего, учёта положительного опыта в этой области, сложившегося на уровне цивилизаций и отдельных управленческих научных школ.

В современной теории управления можно выделить три принципиально разных подхода к государственному управлению: западное управление, восточное управление и научная школа управления [2, с. 349-372].

Результаты анализа этих подходов свидетельствуют о том, что ни один из подходов не может быть взят за основу при формировании модели суверенного государственного управления. Здесь необходимо применение принципиально нового методологического подхода к

государственному управлению, основанного на применении метода системной идентификации исследуемых объектов, т.е. такого, который бы отражал специфику России, выраженную в её принадлежности к русской цивилизации со всеми вытекающими из этого особенностями управления и развития [3, с. 16-29].

В соответствии с этим методологическим подходом технологию государственного управления можно определить как целенаправленные действия государства по реализации своих властных полномочий для практического воплощения выработанной государственной политики, реализуемой на основе глобально-государственного, политико-государственного и административно-государственного управления и направленной на модернизацию страны с целью поддержания её устойчивости и формирование такого жизнеустройства, которое способствовало бы росту качества и уровня жизни населения (рис. 1).

Результаты исследования. Наиболее существенными теоретическими результатами, которые характеризуют научную новизну, являются следующие:

обоснован методологический подход на основе применения метода системной идентификации исследуемых объектов к формированию технологии государственного управления в России, сущность которой состоит в изменении парадигмы государственного управления, а именно переходе от методов, направленных на стимулирование развития рыночной экономики и преимущественное использование демократических принципов управления, применение которых не дало ожидаемых результатов (по важнейшим социальным и экономическим показателям развития России так и не достигнут уровень даже 1990 г.), к методам, ориентированным на поддержание устойчивости страны и рост качества и уровня жизни населения;

сформирована технология государственного управления, в основе которой положена государственная власть, реализуемая посредством государственной

политики, результатом чего является объединение задач государственной политики и модернизации страны, ориентация государственной власти на формирование жизнеустройства России, способствующего созданию благоприятных условий для жизни и быта населения.

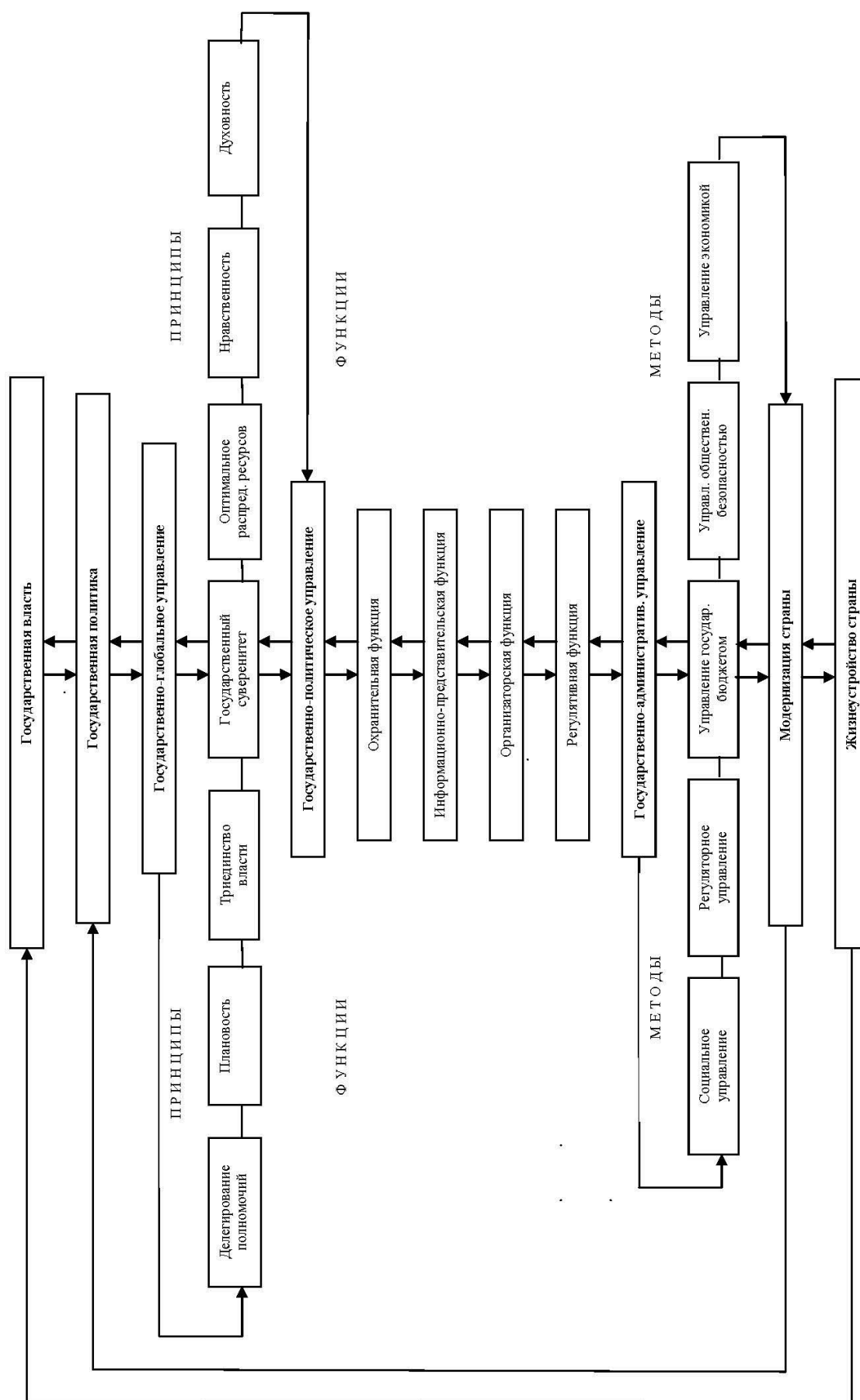


Рис. 1. Логическая схема структурной организации государственного управления

Выводы. 1. Главным результатом анализа особенностей применяемой технологии государственного управления и современных концептуальных подходов к нему явилось:

осознание несостоятельности общепринятого узкого понимания государственного управления как управления делами государства по стимулированию развития рыночной экономики;

установление необходимости изменения общепринятой технологии государственного управления;

обоснование структурной организации оптимальной для текущих условий технологии государственного управления, направленной на поддержание устойчивости страны и роста качества и уровня жизни населения.

2. Результаты анализа методов моделирования позволили определить метод системной идентификации исследуемых объектов в качестве основного способа формирования структурной организации технологии государственного управления.

3. Обоснование новых взглядов, понятий и идей позволило сформировать структурную организацию технологии государственного управления, основными элементами которой являются государственная власть, государственная политика, государственно-глобальное управление, государственно-политическое управление, государственно-административное управление, которые определяют необходимость модернизации страны для поддержания её устойчивости и способствуют формированию жизнеустройства, направленного на рост качества и жизни населения.

Применение предложенной технологии государственного управления будет способствовать успешной трансформации количественного результата, выраженного в поддержании стабильности России, в качественный эффект, отражающий рост качества и уровня жизни населения.

Перспективным направлением дальнейших исследований является разработка технологии государственной политики, которая выступает в

качестве движущей силы (механизма) государственного управления.

Л и т е р а т у р а

1. Старцев Я.Ю. Механизмы развития как потенциальный объект государственного управления / Я.Ю. Старцев // Вопросы управления. – 2017. – №3(58). – С. 7-16.

2. Аксёнова О.В. Модели управления в России и на Западе: риски и перспективы развития / О.В. Аксёнова // Россия реформирующаяся. – 2018. – №16. – С. 349-372.

3. Подгорный В.В. Методологические основы общегосударственной концепции управления / В.В. Подгорный // Вопросы управления. – 2019. – №2(38). – С. 16-29.

Podgorny V.V. NECESSITY AND POSSIBILITY OF MODERNIZATION OF PUBLIC ADMINISTRATION TECHNOLOGY IN RUSSIA

The study substantiates the technology of public administration implemented on the basis of the criterion of dynamic balance between public-global, public-political and public-administrative management.

Key words: public administration, public authority, public policy, public-global management, public-political management, public-administrative management, modernization, living conditions

Подгорный Владимир Васильевич, д.э.н., профессор, доцент, профессор кафедры экономики предприятия ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», г. Донецк, ДНР.
E-mail: vlad60127@mail.ru

Podgorny Vladimir, Doctor of Economics, Professor, Associate Professor, Professor of the Department of Enterprise Economics, Donetsk Academy of Management and Public Service, Donetsk, DNR.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 31.05.2023

УДК 316.334.3

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Резник А. А.

CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF IMPLEMENTATION STATE SOCIAL POLICY

Reznik A. A.

В статье получили дальнейшее развитие теоретические положения и практические рекомендации по формированию концептуальных основ реализации эффективной государственной социальной политики. Рассмотрены наиболее известные концепции социального развития, на основе которых определены основные компоненты для реализации государственной социальной политики. Показана необходимость развития человеческого потенциала путем создания гарантированного дохода со стороны государства, активизации в социальной политике инновационной модели социального менеджмента и культуры.

Ключевые слова: социальная политика, человеческий капитал, человеческий потенциал, базовые нужды, качество жизни, качество населения, гарантированный доход, социальный менеджмент, культура.

Введение. В процессе трансформационных изменений в российской экономике возникает множество острых социальных проблем, сдерживающих социально-экономическое развитие и не позволяющих использовать внутренние источники его ускорения. Это в первую очередь касается таких социальных пороков и негативных социальных проявлений, как бедность людей, большая дифференциация денежных доходов и потребления населения, криминализация и коррупция. Сложившийся хозяйственный порядок сталкивается не только с негативными социальными процессами, возникшими в ходе рыночных преобразований, но и с глобальными экономическими кризисами, обострившимися в глобальный шок пандемии COVID-19. Как раз нивелировать (устранить или сгладить) социальные проблемы может сильная социальная политика.

Формированием и реализацией социальной политики занимались многие ученые В.Г. Виноградский, Р.Е. Жакупов, С.Г. Евтеев, Л.Б. Костровец, В.В. Петрушевская, Е.И. Фоменко, М.Х. Хасенов и др. [1; 2; 3; 4]. Несмотря на большую значимость проблемы социальной политики, она до сих пор не получила глубокого теоретического

осмысления и необходимого практического оформления. Это делает весьма актуальным исследование концептуальных основ социальной политики государства.

Целью статьи является разработка теоретических положений и практических рекомендаций по формированию концептуальных основ реализации эффективной государственной социальной политики.

Изложение основного материала.

Существуют два подхода к пониманию политики вообще и социальной в частности: «сверху вниз» и «снизу вверх». Подход «сверху вниз» базируется преимущественно на позиции видения людей как объекта политического воздействия. При таком подходе социальная политика рассматривается как один из видов государственной политики, как важнейший инструмент государственной власти. Под политикой понимается также программа действия государства и властных структур по отношению к различным сферам общественной жизни. В подходе «снизу вверх» люди воспринимаются как активные субъекты социально-экономической деятельности. В этом случае политика представляет собой институт гражданского общества. Она характеризует общественные процессы, идущие «снизу вверх», отражающие формирование общих интересов, воли народа. Здесь задействованы институты прямой и представительной демократии, а также низовая демократия, демократия участия [5]. Но несмотря на различные подходы к ее формированию, ее назначение – достигать поставленные цели и решать существующие задачи, уменьшать отрицательные социальные процессы в обществе.

Социальная политика обладает *свойством* всеохватывающего универсального воздействия на все общество. В энциклопедии «Социальная политика» под редакцией Н.А. Волгина и Т.С. Сулимовой социальная политика рассматривается как многогранный процесс и структурно сложное явление, как «система

взаимосвязей и взаимодействий в области социально-трудовых отношений между социальными группами, социальными слоями общества, в центре которых и главная их конечная цель – человек, его благосостояние, социальная защита и социальное развитие, жизнеобеспечение и социальная безопасность населения в целом» [6, с. 218-219].

Цели и задачи социальной политики могут быть различны, но все они имеют гуманистическую направленность, т.к. по внутренней своей природе социальная политика имеет ярко выраженную ориентацию на человека и его развитие. Многообразие человеческой деятельности определяет сложность взаимодействия социальной политики с другими ее видами, обуславливает противоречивость ее целей и средств. В социальной политике, как и в любой другой политике, часто имеет место отрыв цели от средств. Это объясняется тем, что средства для достижения социальных целей находятся не в социальной, а в экономической, научно-технической и других сферах, они имеют собственную внутреннюю логику развития, отличающуюся эффектом запаздывания принятия решений.

Важная особенность социальной политики состоит в том, что она имеет непосредственное отношение к способу распределения общественного богатства. Сфера распределительных отношений включает распределение как первичных, так и вторичных доходов. Первичное распределение доходов происходит непосредственно в процессе функционирования самого производства как результат эффективности (отдачи) действия основных факторов производства (труда, капитала, природных ресурсов, управления). Размер дохода владельцев указанных факторов и, следовательно, уровень благосостояния соответствующих слоёв общества непосредственно зависит от роста производительности (эффективности) основных факторов производства. Это создаёт систему трудовой и предпринимательской мотивации, формирует основы трудовой морали и деловой этики членов общества. Делается ставка на индивидуальную ответственность человека за своё личное благосостояние и благополучие своей семьи. Поэтому в социальной политике обязательно рассматривается экономическая составляющая – индивидуальная защита от различного рода социальных рисков – от болезни, безработицы, временной потери трудоспособности и т.д.

Социальная политика основывается на таких понятиях, как «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «базовые нужды», «качество жизни», «качество населения», которые находят отражение в наиболее известных концепциях социального развития, таких как: теория человеческого капитала; концепция базовых нужд; концепция качества жизни; концепция развития человеческого потенциала [7, с.8].

Из современных концепций социального развития региона наиболее известна теория человеческого капитала, связанная с работами Т. Шульца, Г. Беккера, Х. Джонсона, Э. Денисона и др. Под человеческим капиталом понимается мера воплощенной в человеке способности приносить доход (совокупность знаний, квалификации, здоровья работников, позволяющих повышать производительность труда) [7, с. 8]. Фактор человеческого капитала стал важным источником экономического роста, он объясняет экономическую роль образования, науки, здравоохранения, которые ранее рассматривались как потребляющие и непроизводительные сферы.

Согласно теории человеческого капитала накопление его может осуществляться в различных формах. Это развитие способностей и навыков во время обучения, а также их приобретение в ходе профессиональной деятельности. Это забота о здоровье, получение информации и другие формы, обеспечивающие развитие интеллектуальных и физических способностей человека с целью повышения эффективности его труда. Осознание ценности человеческого капитала способствовало изменению отношения к образованию, здравоохранению, культуре и другим отраслям социальной сферы, в том числе с позиций их ресурсного обеспечения.

Концепция человеческого капитала дополняется понятием «качество населения». Сам термин заимствован из демографии, где он используется для расширительной оценки репродуктивных характеристик, включая здоровье, но все же с опорой на физическое воспроизводство. В социологических исследованиях используется также понятие «социальный капитал» как мера гражданской активности, социальной мотивации людей и эффективности социальных институтов.

Наряду с теорией человеческого капитала значительную роль сыграла концепция базовых нужд. Она стала базовой для Международной организации труда. В концепции предусматривается обязательное удовлетворение базовых минимальных потребностей и улучшение общественных услуг, соблюдение прав человека и «развитие через участие» людей в принятии решений и их реализации. К базовым нуждам отнесено достаточно ограниченное их число: из индивидуальных нужд – минимальные потребности в пище, одежде, жилище и его оборудовании; из общественных услуг – обеспечение питьевой водой, санитарная очистка мест проживания, услуги общественного транспорта, здравоохранения и образования [7, с. 9]. В основном это физиологические потребности беднейших групп населения. Тем не менее увязывание этих потребностей (нужд) с правами человека и раскрепощением инициативы людей является базовым принципом в подходах международных организаций и в современных оценках развития.

Позднее в западной, а затем и в отечественной науке появилось понятие *качество жизни*. Принципиальное отличие концепции качества жизни – в расширении числа компонентов, обеспечивающих благосостояние не только в экономическом смысле, но и в широком – социальном. Кроме того, это следующий шаг по сравнению с концепцией базовых нужд, в которой благосостояние рассматривалось в большей степени как удовлетворение первичных потребностей. В подходе с позиций качества жизни благосостояние понимается как способность индивида использовать ресурсы (денежные, здоровье, образование, семейные и социальные связи, гражданские права и др.) для управления собственной жизнью, т. е. в терминах расширения возможностей выбора и действий. На качество жизни оказывает влияние национальное богатство, в которое входят природные ресурсы, аккумулированный капитал и накопленное имущество, трудовой потенциал, интеллектуальное могущество, искусство управления (человеческий потенциал).

Обобщая рассмотренные выше концепции социального развития, можно выделить их основные компоненты, определяющие потребление (доход) и человеческий капитал (образование, здоровье) и характеризующие уровень и доступ к базовым благам и услугам. Составляющие системы развития социальной сферы государства и не взаимозаменяемы и равнозначны [6, с. 6].

Определение приоритетности этих компонентов во многом зависит от концепции социального развития страны и от уровня экономического развития. Так, в развитых странах с учетом высокого уровня дохода населения в целом на первое место выходят компоненты, характеризующие уровень развития среды, качество населения (человеческий капитал) и социальные (нематериальные) блага. Для развивающихся стран ведущую роль играют потребление (доход) и доступ к базовым материальным благам и услугам (чистой воде и санитарии, первичной медицинской помощи, образованию начального уровня). Для большинства стран с переходной экономикой социальное развитие определяется возможностями самообеспечения (доходом и занятостью), человеческим капиталом и трансформацией институтов и социальных функций государства.

Привлечение различных ресурсов в социальную сферу в значительной степени зависит от того, какая социальная система сложилась в государстве. Социальная система выступает как органическое единство трёх элементов – социальной общности, социальной организации и культуры [8].

Социальная общность – реальное объединение людей, объективно заданное способом их устойчивой взаимосвязи [9]. Для достижения реальных результатов в социальной общности социальная политика должна быть направлена не только на решение социальных проблем, но и на

обеспечение социального развития, что связано с развитием институтов социальной сферы, деятельность которых непосредственно связана с созданием условий для развития населения. Учитывая сложившиеся условия и особенности РФ, необходимость решения ряда насущных проблем общества, создания возможностей для развития экономики, предлагается использовать одну из разновидностей солидарных моделей, которую можно определить как модель народной экономики.

Модель народной экономики – общегосударственная экономическая система, состоящая из солидарных собственников факторов производства (труда, капитала, земли (включая все виды природных ресурсов), предпринимательства и знаний), которые, используя плановые и рыночные инструменты, совместно участвуют в производстве и распределении факторного дохода в целях гарантированного безусловного удовлетворения жизненных потребностей всех граждан страны [10].

Ключевой задачей новой модели является превращение граждан страны в экономически свободных солидарных собственников, что позволит создать новый тип государства – государство экономической демократии.

В процессе создания такого государства происходит приобщение широких слоёв граждан к собственности на капитал и реформирование государственной собственности в Ассоциированную частную собственность граждан (АЧСГ). Речь идёт о создании такой модели демократической рыночной экономики, в которой все граждане по факту своего рождения в РФ наделяются правом ассоциированной частной собственности в различных её формах.

При этом принципиально сохраняется и защищается личная частная собственность гражданина, которая включает все виды доходов от других форм собственности плюс собственность на жилищный капитал.

В данном случае речь идёт не о разделе собственности, а о создании условий для развития демократичных (солидарных) форм собственности, которые позволяют использовать эти формы преимущественно в интересах большинства граждан.

В экономике РФ – государства солидарных собственников – представлены два рыночных типа предприятий: традиционные предприятия и предприятия в собственности работников, включая предприятия и учреждения отраслей непродовольственной сферы (науки, образования, культуры, здравоохранения). Следует подчеркнуть, что в непродовольственной сфере средства, которые в настоящее время государством расходуют на её финансирование, необходимо передать напрямую в руки граждан-собственников, которые будут пользоваться услугами этих предприятий.

Конкуренция двух типов рыночных структур позволит заложить основы перехода от

прожиточного минимума к пожизненному достатку каждого члена общества.

Система пожизненного достатка гражданина включает в себя:

- 1) безусловный гарантированный доход;
- 2) оплату по труду (знаниям);
- 3) дивиденды от собственности на капитал.

При этом безусловный гарантированный доход в равной сумме выплачивается всем категориям граждан: детям, работающим, пенсионерам.

Ключевым достижением новой модели должно стать внедрение механизма обеспечения безусловно гарантированного дохода граждан.

Основным источником финансирования безусловного гарантированного дохода должны стать:

- 1) рентные платежи за природные ресурсы (земля, природные ископаемые, водные ресурсы и т.д.);
- 2) поступления от национальной общественной собственности на интеллектуальный капитал (знания);
- 3) часть дохода предприятий, определённая законом.

Таким образом, личный доход любого работающего гражданина страны включает в себя оплату по труду (знаниям) и дивиденды от собственности на капитал.

До начала разработки новой модели экономики в РФ необходимо провести общегосударственную инвентаризацию ресурсов: а) природных ресурсов (земли, полезных ископаемых, водных и т.д.); б) производственных ресурсов, независимо от формы собственности на капитал; в) трудовых ресурсов; г) предпринимательских (управленческих) ресурсов; д) интеллектуальных ресурсов.

Ресурсное обеспечение социальной политики необходимо строить на основе ранжирования приоритетов с учётом стратегии на долгосрочную перспективу и мирового опыта, что обеспечит минимизацию затрат материально-финансовых ресурсов.

Для достижения достойного уровня благосостояния населения целесообразно ранжировать приоритеты по распределению республиканского бюджета таким образом, чтобы выполнялись принятые обязательства по реализации социальных программ. При формировании бюджетов различных уровней в первую очередь необходимо определять средства на социальное развитие и социальную защиту населения; использовать положительный опыт стран при разработке стратегии социально-экономического развития на долгосрочную перспективу.

Социальная организация непосредственно связана необходимостью применения в социальной политике инновационной модели социального менеджмента как важного вида административно-политической и профессионально-публичной деятельности, требующей специального знания и

специальной подготовки, позволяющей обеспечить качественное развитие отраслей социальной сферы.

Система социального менеджмента государства – это индивидуальное и уникальное образование элементов, которые необходимо определять и правильно внедрять в правоприменительную практику, способное обеспечить решение социальных потребностей как общества в целом, так экономических и социальных задач субъектов социальной сферы. Развитие и использование современных технологий управления должно предполагать весь комплекс мероприятий управленческого цикла, характерный для маркетинга и менеджмента, включающий планирование, анализ, мониторинг, контроль и обеспечение условий для развития отраслей социальной сферы и функционирующих в ней организаций. Нужно также осуществлять обратную связь между организациями социальной сферы, органами государственной власти, реализующими социальную политику, и населением, выступающим в качестве потребителя социальных услуг [11, с. 163].

Социальная политика находится под сильным влиянием сложившихся культурно-исторических и национальных традиций народа соответствующей страны. Поэтому для достижения качественно новых изменений в социальной системе следует осуществлять синхронные действия на основе комплексного подхода к разработке и реализации нормативных и программных документов социально-культурного комплекса, широкой профессиональной подготовки, постоянного развития культурно-просветительских мероприятий и эффективного их проведения в различных регионах и сферах деятельности [12, с. 138].

Выводы. На основе проведённого исследования можно сделать вывод, что социальную политику необходимо рассматривать как процесс, который происходит как сверху вниз, так и снизу вверх. Но несмотря на различные подходы к ее формированию, ее назначение – достигать поставленные цели и обеспечивать сбалансированное решение задач на всем поле социальной политики, уменьшать отрицательные социальные процессы в обществе.

Социальная политика основывается на наиболее известных концепциях социального развития, таких как: теория человеческого капитала; концепция базовых нужд; концепция качества жизни; концепция развития человеческого потенциала. Все эти концепции объединяют их основные компоненты, такие как: потребление (доход); человеческий капитал (образование, здоровье и др.); уровень и доступ к базовым благам и услугам. Их особенности определяются уровнем развития общества, качеством управления образовательной деятельностью, объёмом привлечения основных источников финансовых средств.

Реализация концепции социальной политики предполагает формирование ее модели, адекватной трансформационному периоду. В нынешних условиях возникает необходимость развития человеческого потенциала путем создания условий для его развития. Большая роль принадлежит созданию гарантированного дохода со стороны государства, основу которого может составить: рентная плата за природные ресурсы (земля, недра, водные ресурсы и др.), которые находятся в АЧСГ, поступления от национальной общественной собственности на интеллектуальный капитал (знания), часть доходов предприятий, определяемая законом. Активизация социальной организации непосредственно связана с необходимостью применения в социальной политике инновационной модели социального менеджмента. Основой социально-экономических трансформаций должно стать социально-культурное планирование и прогнозирование с целью обеспечения эквивалентности в воспроизводственных процессах на потребительском рынке, рынке услуг.

Л и т е р а т у р а

1. Виноградский, В.Г. Социальная организация пространства / В.Г. Виноградский. – Москва: Наука, 1988. – 189 с.
2. Жакупов, Р.Е. О минимальных социальных стандартах и гарантиях / Р.Е. Жакупов, М.Х. Хасенов // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. – 2014. – №1 (33). – С. 176-181.
3. Костровец, Л.Б. Особенности формирования механизмов государственной социальной политики в современных условиях / Л.Б. Костровец, Е.И. Фоменко // Менеджер. – 2019. – № 2 (88). – С. 56-61.
4. Петрушевская, В.В. Анализ практических аспектов развития системы социальных услуг в Донецкой Народной Республике / В.В. Петрушевская, С.Г. Евтеева // Новое в экономической кибернетике. – 2021. – № 4. – С. 92-105.
5. Модели и уровни осуществления государственной политики – [Электронный ресурс]. URL: <http://poisk-ru.ru/s47820t4.html>
6. Волгин, Н.А. Социальная политика. энциклопедия / Под ред. д.э.н., проф.Н.А. Волгина и д.ф.н., проф. Т.С. Сулимовой. – М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2006 – 416 с.
7. Лаврентьева, И. П. Социальная политика и управление в социальной сфере : учебное пособие / И. П. Лаврентьева, В. В. Кузнецов, В. В. Григорьев. – Ульяновск : УлГТУ, 2009. – 129 с.
8. Общество как социальная система / Иркутский государственный университет, институт социальных наук [Электронный ресурс]. URL: <http://socio.isu.ru/ru/chairs/ksf/courses/HIMIKI/lekci/9.html>.
9. Социальная общность — Википедия [Электронный ресурс]. URL: <http://ru.m.wikipedia.org>.
10. Проект манифеста международной академии солидаризма / Международная академия солидаризма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.macadems.com/ru/manifest>.
11. Резник, А.А. Социальный менеджмент – актуальное направление социальной политики / А.А. Резник // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля: научный журнал. – 2022. – №10 (64). – С. 161-163.
12. Тисунова, В.Н. Перспективы развития социальной системы государства/ В.Н. Тисунова, А.А. Резник // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля: научный журнал. – 2023. – №3 (69). – С. 136-139.

Rezник А.А. CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF IMPLEMENTATION STATE SOCIAL POLICY

The article further develops theoretical provisions and practical recommendations on the formation of conceptual foundations for the implementation of effective state social policy. The most well-known concepts of social development are considered, on the basis of which the main components for the implementation of state social policy are determined. The necessity of human potential development through the creation of a guaranteed income from the state, the activation of an innovative model of social management and culture in social policy is shown.

Key words: social policy, human capital, human potential, basic needs, quality of life, quality of population, guaranteed income, social management, culture.

Резник Александр Анатольевич, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: ik13101@rambler.ru

Rezник Alexander Anatolyevich, candidate of economic Sciences, associate Professor of the Department "Management and economic security" LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Менеджмента и экономической безопасности» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет им. Владимира Даля».

Статья подана 10.04.2023 г.

УДК 338.242.2

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рубанов М. Н., Беседин И. И., Соловчук А. А.

THE STRATEGIC ASPECTS OF COMMERCIAL ACTIVITIES

Rubanov M. N., Besedin I. I., Solovchuk A. A.

В статье дана общая характеристика коммерческой деятельности предприятия, рассмотрен портфель корпоративных стратегий коммерческой деятельности, основой которых являются стратегии концентрации, интеграции и диверсификации, а также представлен портфель операционных стратегий, включающих в себя стратегии управления товарным ассортиментом, принятия ценовых решений, организации закупочной и сбытовой деятельности.

Ключевые слова: коммерческая деятельность, коммерческая стратегия, стратегия концентрации, стратегия интеграции, стратегия диверсификации, ассортиментная стратегия, ценовая стратегия, закупочная стратегия, сбытовая стратегия.

Введение. В современных условиях хозяйствования коммерческая деятельность приобретает важнейшее значение в управлении предприятием. Это связано с тем, что коммерция является той сферой деятельности, которая обеспечивает непосредственное взаимодействие предприятия с рынком. Поэтому обеспечение эффективности коммерческой деятельности является необходимым условием укрепления рыночных позиций предприятия.

Особенное значение в управлении коммерческой деятельностью приобретает принятие стратегических решений, которые позволяют ответить на вопрос о том, какие направления коммерческой деятельности необходимо развивать в долгосрочной перспективе, а также каким образом обеспечить эффективность коммерческих операций в отдельных сферах деятельности. В условиях динамично развивающейся рыночной экономики, требующей обоснования стратегических перспектив предприятия и разработки поддерживающего их комплекса операционных стратегий коммерческой деятельности предприятия, это становится первоочередной задачей.

Решению этой задачи посвящены работы целого ряда исследователей, в частности, Д.И. Валигурского, В.П. Попкова, О.П. Матвеевой, С.В. Семененко, С.К. Варгина, Е.В. Сибирской. Однако, в большинстве работ авторами уделяется внимание преимущественно решению текущих задач

коммерческой деятельности предприятия и практически не уделяется внимание стратегическим аспектам коммерческой деятельности, что обуславливает актуальность их исследования.

Целью настоящей работы является исследование стратегических аспектов коммерческой деятельности предприятия. Для этого в статье дана общая характеристика коммерческой деятельности предприятия, рассмотрен портфель корпоративных стратегий коммерческой деятельности, основой которых являются стратегии концентрации, интеграции и диверсификации, а также представлен портфель операционных стратегий, включающих в себя стратегии управления товарным ассортиментом, принятия ценовых решений, организации закупочной и сбытовой деятельности.

Изложение основного материала. Термин «коммерция» в отечественной литературе получил широкое распространение, охватывая преимущественно отрасль торговли и характеризуя торговые процессы, направленные на осуществление купли-продажи товаров. Термин «торговля» в этом случае означает коммерцию с позиции выгоды купли-продажи товаров, сопровождаемых коммерческой сделкой. При этом всеобщим средством обмена являются деньги, а местом обмена товаров на деньги - рынок. Производитель изготавливает товар и продает его торговому предприятию по определенной цене. В свою очередь, торговое предприятие продает этот товар покупателю по цене, регулируемой рынком. Таким образом, в торговле коммерческая работа представляет собой обширную сферу оперативной организационной деятельности предприятий, направленную на осуществление купли-продажи товаров для удовлетворения покупательского спроса и получения прибыли. Такой подход конкретизирует и предопределяет направленность коммерческой деятельности, связанной с закупкой и продажей товаров покупателю [1].

При этом, рассматривая роль и значение коммерческой деятельности предприятия, можно отметить следующее:

во-первых, коммерческая деятельность, являясь в определенном смысле продолжением производственной деятельности, не просто сохраняет созданную потребительскую стоимость товара, а создает дополнительную стоимость, тем самым увеличивая его потребительскую ценность;

во-вторых, коммерческая деятельность как вид функциональной деятельности предприятия во всей цепочке создания товара является одним из источников формирования его конкурентных преимуществ, обеспечивающих успех предприятия на рынке;

в-третьих, коммерческая деятельность не только реализует корпоративную миссию, но и в определенной мере обуславливает и в конечном итоге проявляет и реализует финансовые результаты хозяйственной деятельности предприятия [2].

Организация эффективной коммерческой деятельности невозможна без разработки соответствующей стратегии. Стратегия коммерческой деятельности предприятия рассматривается как определение долгосрочных целей предприятия и утверждение курса действий, необходимого для достижения коммерческих целей предприятия с учетом перспективных тенденций развития рыночной ситуации.

Коммерческая стратегия определяется как набор правил для принятия решений, которыми предприятие руководствуется при осуществлении коммерческой деятельности. При этом можно выделить несколько различных групп стратегических правил: правила, по которым складываются отношения предприятия с деловыми партнерами; правила, по которым устанавливаются отношения между коммерческими и производственными подразделениями предприятия; правила, по которым предприятие ведет свою повседневную коммерческую деятельность [3].

Результаты исследования. Коммерческая стратегия как перспективный план действий предприятия охватывает все уровни управления коммерческой деятельностью, включая корпоративный и операционный уровень.

На корпоративном уровне разрабатывается коммерческая стратегия, охватывающая все подразделения предприятия. Как правило, современные предприятия, занимающиеся несколькими видами деятельности, в связи с чем возникает необходимость разработки корпоративной стратегии коммерческой деятельности, которая позволяет определить, каким образом предприятие стремится сформировать конкурентные преимущества на различных сегментах рынка. На корпоративном уровне выбор стратегии коммерческой деятельности определяется руководством высшего звена управления.

На операционном уровне выбор коммерческой стратегии сводится к разработке оперативных приемов работы линейных подразделений предприятия. Операционный уровень

коммерческой стратегии относится к еще более конкретным стратегическим подходам в управлении ключевыми направлениями коммерческой деятельности предприятия при решении ежедневных оперативных задач, имеющих стратегическую важность.

Рассматривая корпоративный уровень стратегии коммерческой деятельности предприятия, необходимо отметить, что выбор конкретной коммерческой стратегии ограничен рамками коммерческих стратегий концентрации, интеграции и диверсификации [4].

Первой группой коммерческих стратегий являются стратегии концентрированного роста. К стратегиям выбора в этой группе относятся стратегии, которые связаны с совершенствованием товара или развитием рынка. В случае выбора коммерческой стратегии концентрированного роста предприятие пытается улучшить старый товар или организовать производство нового, не применяя при этом технологических инноваций и не выходя из существующего бизнеса. Это позволяет говорить о корпоративной стратегии коммерческой деятельности товарного типа.

В случае выбора стратегии развития рынка предприятие ведет поиск возможностей улучшения своего положения на существующем рынке за счет активизации маркетинговых усилий либо же за счет выхода на новый рынок посредством расширения хозяйственных связей. Это позволяет говорить о корпоративной стратегии коммерческой деятельности рыночного типа.

К конкретным типам коммерческих стратегий концентрированного роста относятся следующие стратегии:

стратегия усиления позиции на рынке, при которой предприятие делает все, чтобы завоевать лучшие позиции для существующего товара на освоенном рынке;

стратегия расширения рыночного пространства, заключающаяся в поиске новых рынков сбыта для существующего товара в условиях сокращения спроса на товар на освоенном рынке;

стратегия совершенствования товарного предложения, предполагающая решение задачи роста за счет производства нового товара, который предназначается для нового рынка сбыта.

Ко второй группе стратегий выбора на корпоративном уровне управления коммерческой деятельностью предприятия относятся коммерческие стратегии, связанные с расширением предприятия и укреплением коммерческих возможностей за счет установления контроля предприятия за деятельностью деловых партнеров. Эти стратегии составляют группу стратегий интегрированного роста.

Обычно предприятие прибегает к выбору в пользу стратегий интегрированного роста, если оно занимает сильные позиции на рынке, но не может

осуществлять стратегии концентрированного роста, при этом интегрированный рост не противоречит долгосрочным целям ее коммерческой деятельности.

Традиционно выделяются два основных типа стратегий интегрированного роста, которые могут быть выбраны руководством предприятия: стратегия прямой и обратной вертикальной интеграции. При этом в обоих случаях происходит изменение положения предприятия на рынке.

При выборе коммерческой стратегии прямой вертикальной интеграции рост предприятия достигается за счет установления контроля над системой распределения товаров. Выбор в пользу данного типа интеграции очевиден, когда предприятие не может найти торговых посредников с качественным уровнем работы, обеспечивающим своевременную доставку товаров и торговое обслуживание покупателей.

При выборе коммерческой стратегии обратной вертикальной интеграции рост предприятия обеспечивается за счет усиления контроля над системой снабжения. Выбор этого типа стратегии предусматривает принятие решений, касающихся долгосрочного сотрудничества с поставщиками, осуществляющими снабжение предприятия.

К третьей группе стратегий выбора на корпоративном уровне управления коммерческой деятельностью предприятия относятся стратегии диверсифицированного роста, которые реализуются в том случае, когда предприятие не имеет возможности далее развиваться на существующем рынке с существующим товаром. Это происходит тогда, когда рынки предприятия оказываются в состоянии насыщения, а текущий бизнес дает

превышающее потребности поступление денег, которые могут быть прибыльно вложены в другие направления коммерческой деятельности.

Выбор стратегии диверсифицированного роста предусматривает принятие решения в пользу:

коммерческой стратегии централизованной диверсификации, которая предусматривает использование дополнительных возможностей производства новых товаров, которые заключены в существующем бизнесе. В случае выбора этого типа стратегии существующее производство продолжает оставаться операционным ядром, а новое возникает на базе коммерческих возможностей, заключенных в освоенном рынке и используемой технологии производства;

коммерческой стратегии конгломератной диверсификации, которая состоит в том, что предприятие расширяется за счет производства технологически не связанных друг с другом товаров с применением новых технологий производства и выпуска товаров, предназначенных для реализации на новых рынках. Выбор стратегии конгломератной диверсификации требует значительных финансовых инвестиций, однако, позволяет защитить предприятие от коммерческих рисков, обусловленных неблагоприятным изменением рыночной конъюнктуры, так как потери в одной сфере деятельности могут быть возмещены за счет доходов, полученных в другой сфере деятельности.

Стратегии корпоративного роста, представляющие собой альтернативные варианты стратегического выбора при разработке стратегии коммерческой деятельности предприятия на рынке, представлены на рис. 1.



Рис. 1. Коммерческие стратегии корпоративного роста

Коммерческая стратегия предприятия, сформированная на корпоративном уровне, конкретизируется в операционных стратегиях, состав которых определяется содержанием коммерческой деятельности предприятия. Обобщение опыта организации коммерческой деятельности позволяет отнести к функциональным стратегиям коммерческой деятельности предприятия следующие стратегии:

ассортиментная стратегия - предусматривает целенаправленное формирование и оперативное регулирование товарного ассортимента в соответствии с покупательским спросом;

ценовая стратегия - заключается в установлении уровня цен на товары в соответствии с

целями коммерческой деятельности предприятия в конкретных рыночных условиях;

закупочная стратегия - предусматривает определение оптимального размера закупок и периодичности поставок товаров с учетом деловой активности предприятия;

сбытовая стратегия - состоит в формировании портфеля заказов и организации сбыта по соответствующим каналам распределения товаров предприятия с учетом перспективных тенденций развития рыночной инфраструктуры [5].

Состав коммерческих стратегий предприятия на уровне функционального руководства представлен на рис. 2.

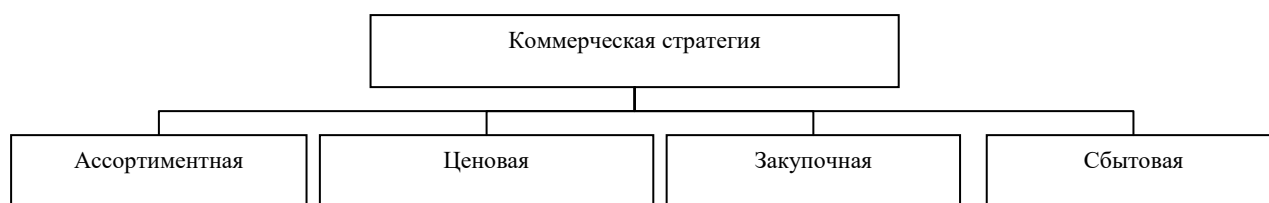


Рис. 2. Операционные стратегии коммерческой деятельности предприятия

Ассортиментная стратегия является одной из ключевых составляющих коммерческой стратегии предприятия и рассматривается как целенаправленная деятельность в области обеспечения рынка соответствующим товарным предложением, основанная на долгосрочном планировании и направленная на удовлетворение рыночного спроса за счет оптимизации номенклатуры товаров и обеспечения рентабельности коммерческой деятельности.

Цель ассортиментной стратегии состоит в том, чтобы сформировать ассортимент товаров, соответствующих структуре рыночного спроса. Задачей ассортиментной стратегии является максимизация финансовых результатов предприятия и минимизация издержек обращения за счет оптимизации структуры товарного ассортимента. Эта задача решается в рамках выбранной руководством предприятия корпоративной стратегии. Это значит, что разработка ассортиментной стратегии требует принятия решений либо в пользу расширения товарного предложения, что достигается посредством включения в ассортимент новых товаров, либо в пользу сокращения товарного ассортимента, что предусматривает снятие товаров с продажи.

Ассортиментная стратегия требует включения в определенном соотношении в ассортимент товаров, находящихся на разных стадиях жизненного цикла. Такой подход позволяет гарантировать предприятию относительно устойчивые объемы продаж и стабильное положение на рынке. При этом в ассортименте товаров должны быть выделены следующие товарные группы:

основная группа, включающая в себя товары, приносящие предприятию основную прибыль и находящиеся в стадии роста;

поддерживающая группа, охватывающая товары, приносящие стабильную выручку от продаж и находящиеся в стадии зрелости;

перспективная группа, включающая в себя товары, призванные обеспечить будущую прибыль предприятия.

Стратегия ценообразования также является важной составляющей коммерческой деятельности предприятия. Под стратегией цен понимаются общие принципы, которых предприятие собирается придерживаться в сфере установления цен на свои товары. При этом можно выделить два подхода к выбору ценовой стратегии: стратегия единого ценообразования, предусматривающая установление единых цен на товар для всех покупателей, и стратегия дифференцированных цен, основывающаяся на дифференциации цен для различных покупателей.

Выбор конкретной стратегии ценообразования ориентирует руководство предприятия на принятие ценовых решений с ориентацией на затраты производства, покупательский спрос или конкурентную ситуацию на рынке.

Выбор стратегия ценообразования, ориентированной на затраты производства, исходит из принципа покрытия всех затрат на производство товара. С этой точки зрения руководство предприятия может принять решение в пользу выбора одной из двух стратегий ценообразования:

стратегии прогрессивной калькуляции, когда на основе производственных затрат рассчитывается

минимальный уровень цен, покрывающих затраты предприятия;

стратегии регрессивной калькуляции, когда рассчитывается максимальный уровень цены на товар, соответствующий текущей рыночной ситуации.

При выборе стратегии ценообразования с ориентацией на покупательский спрос анализируется готовность покупателей платить определенную цену за товар, а также исследуется реакция покупателей на изменение цен в целях оценки возможности их дифференциации. При этом при выходе на рынок с новым товаром может быть использована стратегия снятия сливок, при которой вначале назначается самая высокая цена на товар, которая постепенно снижается с развитием рынка и уменьшением затрат на производство товара по мере накопления производственного опыта.

При выборе стратегии ценообразования, ориентированной на конкурентов, в зависимости от структуры рынка и силы конкурентов предприятие выбирает одну из двух стратегий ценообразования: последовательное снижение или последовательное повышение цен. При этом все стратегические приемы ценообразования могут быть разделены на две большие группы в зависимости от того, что наиболее эффективно в сложившейся рыночной ситуации:

экономические приемы - управление ценами через увеличение или снижение цены товара;

психологические приемы - управление ценами посредством воздействия на психологию восприятия цен покупателем.

Экономические приемы стратегии ценообразования могут быть разделены на две группы в зависимости от того, что делает продавец с ценами: снижает ли цены с помощью предоставления скидок или увеличивает цены посредством установления надбавок.

Значимым элементом коммерческой стратегии предприятия также является стратегия закупок. Основные вопросы, на которые следует ответить в процессе разработки закупочной стратегии, традиционны: что закупить; сколько закупить; у кого закупить; на каких условиях закупить. Это требует расчета потребности в товарах, составления графиков поставок, выбора метода закупок, разработки условий поставки, а также организации доставки товаров.

При разработке закупочной стратегии ключевой является задача выбора, которая предусматривает поиск ответа на вопрос: сделать или купить. Это требует принятия одного из двух альтернативных стратегических решений: самостоятельно формировать ассортимент, закупая товарные ресурсы непосредственно у изготовителя, либо закупать товарные ресурсы у посредника, специализирующегося на формировании необходимого товарного ассортимента.

Важным направлением закупочной стратегии является стратегия управления товарными запасами. При этом в процессе разработки закупочной стратегии важно установить оптимальный размер заказа на пополнение запаса. Регулировать размер заказа можно изменением объема партий заказа или срока поставки товаров. В зависимости от этого руководством предприятия может быть сделан выбор в пользу одной из двух стратегий управления запасами:

стратегии управления запасами с фиксированным размером заказа, которая предусматривает поступление товаров заранее определенными партиями;

стратегии управления запасами с фиксированной периодичностью заказа, которая предполагает поступление товаров через заранее определенный период времени.

Важным направлением коммерческой стратегии предприятия также является сбытовая стратегия, под которой в широком смысле понимается совокупность сбытовых стратегий маркетинга и комплекс решений по поводу формирования спроса и стимулирования сбыта, заключения договоров поставки и организации товародвижения по соответствующим каналам распределения.

Основные задачи разработки сбытовой стратегии предприятия заключаются в формировании портфеля заказов и выборе рациональных каналов распределения товаров. При этом существует ряд операционных стратегий, которые руководство предприятия может выбрать при разработке сбытовой стратегии.

Выбор стратегии охвата рынка предусматривает принятие стратегических решений в пользу: интенсивного распределения, при котором товар распределяется между максимальным количеством торговых точек; выборочного распределения, при котором товар распределяется между ограниченным количеством торговых предприятий на данной территории; эксклюзивного распределения, при котором товар реализуются лишь через одну торговую точку на данной территории.

Рассматривая стратегии охвата покупателей, необходимо отметить, что при желании установить непосредственные связи с перспективными клиентами руководство предприятия традиционно делает выбор в пользу стратегии прямых продаж, а при отсутствии у предприятия возможностей для качественного торгового обслуживания покупателей руководству предприятия целесообразно обратиться к стратегии коммерческого посредничества.

При выборе стратегии охвата ассортимента могут быть использованы два варианта стратегий: стратегия сбытовых ограничений, которая означает установление требований к торговым посредникам, касающихся ограничения их торгового ассортимента товарами конкретного предприятия, а

также стратегия навязывания продаж, которая имеет место в тех случаях, когда предприятие отказывается продавать товар, в котором нуждается покупатель, без приобретения сопутствующего товара.

Таким образом, выбор коммерческой стратегии предприятия предусматривает принятие целого ряда стратегических решений как на корпоративном, так и на операционном уровне. При этом разнообразие стратегических альтернатив, рассмотрение которых является необходимым для принятия взвешенных решений в сфере стратегического управления коммерческой деятельностью предприятия, требует изучения общего порядка разработки и реализации коммерческой стратегии предприятия.

Выводы. Коммерческая деятельность представляет собой оперативную организационную деятельность по осуществлению товарного обмена в целях удовлетворения потребительского спроса и получения прибыли. Коммерческая деятельность, соотносясь с торговой деятельностью и являясь в определенном смысле продолжением производственной деятельности, не просто сохраняет созданную в сфере производства потребительскую стоимость товара, а создает дополнительную стоимость, тем самым увеличивая его потребительскую ценность, поэтому при организации коммерческой деятельности чрезвычайно важно уделять внимание её стратегическим аспектам.

Коммерческая стратегия определяется как набор правил для принятия решений, которыми предприятие руководствуется при осуществлении коммерческой деятельности. Она охватывает как корпоративный, так и операционный уровень управления. Рассматривая корпоративный уровень стратегии коммерческой деятельности предприятия, необходимо отметить, что выбор конкретной коммерческой стратегии ограничен рамками корпоративной стратегии роста, к которой могут быть отнесены стратегии концентрированного, интегрированного или диверсифицированного роста, или стратегии сокращения, которая включает в себя стратегии отсечения бизнеса или прекращения деятельности. К операционным стратегиям коммерческой деятельности относятся ассортиментная, ценовая, закупочная и сбытовая стратегии, в рамках каждой из которых устанавливаются стратегические правила принятия решений, обеспечивающих достижение целей коммерческой деятельности предприятия.

Литература

1. Торговое дело: коммерция, маркетинг, менеджмент: монография / Валигурский Д.И., Авдокушина М.Н., Арустамов Э.А. и др.; под науч. ред. Д. И. Валигурского. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 323 с.
2. Коммерческая деятельность и предпринимательство : монография / В.П. Попков и др.; под ред. В.П. Попкова. – Санкт-Петербург: Санкт-

Петербургский гос. инженерно-экономический ун-т, 2011. – 246 с.

3. Матвеева О.П. Коммерческая деятельность потребительской кооперации: маркетинговый аспект: монография / О.П. Матвеева, З.М. Алиева. – Белгород: Кооперативное образование, 2006. – 207 с.

4. Коммерческая, маркетинговая и товароведная деятельность: концептуальные и прикладные вопросы: коллективная монография / Под общ. ред. С.В. Семененко. – Воронеж: Научная книга, 2017. – 136 с.

5. Управление коммерческой деятельностью организации: монография / С.К. Варгин и др.; под ред. Л.Ф. Суходоевой, Н.Г. Копасовской. – Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского гос. ун-та, 2006. – 249 с.

Rubanov M.N., Besedin I.I., Solovchuk A.A. **THE STRATEGIC ASPECTS OF COMMERCIAL ACTIVITIES**

The article gives a general description of the commercial activities of the enterprise, considers a portfolio of corporate strategies of commercial activities, which are based on concentration, integration and diversification strategies, and presents a portfolio of operational strategies that include assortment strategies, pricing strategies, purchasing strategies, sales strategies.

Key words: commercial activity, commercial strategy, concentration strategy, integration strategy, diversification strategy, assortment strategy, pricing strategy, purchasing strategy, sales strategy

Рубанов Максим Николаевич, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: maki007@bk.ru

Rubanov Maksim Nikolaevich, Senior Lecturer of the Department of Management and economic security of LSU named after V. Dahl.

Беседин Илья Ильич, студент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: besedinillya@mail.ru

Besedin Ilya Ilyich, the student of the Department of Management and economic security of LSU named after V. Dahl.

Соловчук Алиса Анатольевна, студентка кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: alisasolovchuk@mail.ru

Solovchuk Alisa Anatolyevna, the student of the Department of Management and economic security of LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 19.05.2023 г.

УДК 338.242.2

ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ

Рубанов М. Н., Орленко Д. И., Обухова Е. А.

THE FEATURES OF THE STRATEGIC MANAGEMENT APPROACH

Rubanov M. N., Orlenko D. I., Obukhova E. A.

В статье рассмотрена специфика упреждающего подхода к принятию управленческих решений, являющегося основой стратегического управления, а также представлена характеристика исторически сформировавшихся систем стратегического управления, включающих в себя управление на основе предвидения стратегических изменений, управление посредством выбора стратегических позиций, управление на основе ранжирования стратегических задач, управление посредством анализа стратегических сигналов и управление в условиях стратегических неожиданностей.

Ключевые слова: стратегическое управление, стратегическая миссия, стратегия развития, стратегическая задача, стратегическая позиция, стратегическое изменение.

Введение. В современных условиях хозяйствования разработка стратегических основ управления предприятием приобретает важнейшее значение. Это обусловлено насущной необходимостью создания в системе менеджмента такого управленческого процесса, который позволил бы преодолеть трудности, связанные с принятием управленческих решений на долгосрочную перспективу в условиях неопределенности будущего. При этом для каждого уровня неопределенности необходимо подобрать такую комбинацию элементов системы управления, которая позволила бы оптимизировать деятельность организации, разработав определенную схему действий, зафиксированную в стратегии, представляющей собой алгоритм принятия решений в конкретных условиях хозяйствования. Такое стремление управляющих к упорядочению своей деятельности выступает основой построения системы стратегического управления, обеспечивающей устойчивое развитие предприятия в долгосрочной перспективе.

Решению вопросов стратегического управления посвящены работы целого ряда авторов, в частности, С.Б. Алексеева [1], Е.В. Воронцова [2], В.Н. Лазарева [3], И.Н. Роговой [4], С.Л. Бедринной [5]. Однако, в большинстве из них внимание уделяется разработке теоретических основ стратегического управления, в то время как практическим аспектам построения комплексной

системы стратегического управления, учитывающей его специфические особенности, практически не уделяется внимание. Недостаточная степень проработки указанного вопроса с насущной необходимостью его решения на практике определяет актуальность исследования, посвященного исследованию специфических особенностей стратегического управления в современных условиях хозяйствования.

Целью настоящей работы является анализ специфических особенностей стратегического управления как особого вида управленческой деятельности, обеспечивающего устойчивое развитие предприятия в долгосрочной перспективе в условиях неопределенности будущего. Для этого в статье рассмотрена специфика упреждающего подхода к принятию управленческих решений, являющегося основой стратегического управления, а также представлена характеристика исторически сформировавшихся систем стратегического управления, включающих в себя управление на основе предвидения стратегических изменений, управление посредством выбора стратегических позиций, управление на основе ранжирования стратегических задач, управление посредством анализа стратегических сигналов и управление в условиях стратегических неожиданностей.

Изложение основного материала. Стратегическое управление является специфическим видом управленческой деятельности, которое распространяется на принятие решений, определяющих долгосрочные цели предприятия в условиях неопределенности перспектив будущего развития. В широком смысле стратегическое управление представляет собой процесс разработки стратегии как особого документа, включающего в себя комплекс мероприятий, позволяющих предприятию оперативно реагировать на изменение условий хозяйствования, обеспечивая достижение целей долгосрочного развития. Ядром стратегического управления является оценка внешних условий хозяйствования и внутренних возможностей предприятия с последующей постановкой целей

перспективного развития и обоснования стратегий их достижения [1].

Стратегическое управление основывается на использовании упреждающего подхода, ориентирующего руководство предприятия не на тенденции прошлого, а на перспективы будущего. Внедрение стратегического подхода к управлению позволяет перейти от формулы принятия решений по схеме «от настоящего к будущему» к формуле «от будущего к настоящему». При этом стратегическое управление позволяет ответить на три важнейших вопроса: в каком состоянии находится предприятие в настоящее время, какое положение предприятие хотело бы занять в долгосрочной перспективе, каким образом предприятие может улучшить своё положение, достигнув желаемого состояния.

Специфической особенностью стратегического управления является то, что стратегия акцентирует внимание руководства предприятия преимущественно на достижении целей долгосрочного характера, при этом стратегические проблемы, с которыми руководству предприятия приходится иметь дело, как правило, не структурированы, что обуславливает необходимость проработки различных стратегических альтернатив, каждая из которых характеризует один из возможных вариантов развития ситуации при различной степени неопределённости будущего [2].

Необходимость применения стратегического подхода к управлению предприятием связано с тем, что в современных условиях руководство предприятия должно уделять внимание не столько решению задач краткосрочного характера, сколько разработке долгосрочной стратегии развития, которая позволила бы своевременно реагировать на изменение условий хозяйствования в будущем при продвижении предприятия к долгосрочным целям своего развития. С этой точки зрения стратегическое управление рассматривается как управленческая деятельность, связанная с постановкой долгосрочных целей, определением курса действий и разработкой плана мероприятий, позволяющих обеспечить устойчивое развитие предприятия за счёт обеспечения стратегического соответствия между внутренним организационным потенциалом и внешней средой хозяйствования [3].

Таким образом, стратегическое управление может быть определено как управленческий процесс, состоящий в разработке стратегии, определяющей подходы к формированию необходимого для достижения целей долгосрочного развития внутреннего организационного потенциала с учётом перспективных изменений внешней среды хозяйствования.

Результаты исследования. Рассматривая специфические особенности стратегического управления, можно отметить, что в системе стратегического управления внимание руководства предприятия концентрируется преимущественно на

решении стратегических проблем, формирующихся во внешней среде, при этом принятие стратегических управленческих решений должно обеспечить своевременное реагирование предприятия на происходящие во внешней среде изменения, как ожидаемые руководством предприятия на основе имеющегося опыта, так и совершенно непредсказуемые, которые руководство предприятия не имеет возможности предвидеть.

Стратегическими в этом смысле являются все решения, имеющие принципиально важное значение с точки зрения перспектив будущего развития предприятия. Специфической чертой стратегических решений является то, что они должны обеспечить снятие неопределённости будущего за счёт проработки различных сценариев развития ситуации в долгосрочной перспективе. Правила принятия таких решений выражаются в стратегиях, определяющих алгоритмы действий в прогнозируемых ситуациях или в условиях стратегических неожиданностей [4].

Стратегическое управление в этом смысле рассматривается как одна из функций управления, представляющая собой процесс постановки приоритетных целей долгосрочного развития предприятия и поиска рациональных способов их достижения с учетом перспективных тенденций развития ситуации. Стратегическое управление заключается в разработке стратегии как комплексного плана деятельности, устанавливающего курс действий, которого должно придерживаться руководство предприятия при принятии управленческих решений, ориентированных на достижение целей долгосрочного развития. Это требует оценки перспектив развития предприятия в существующих сферах деятельности и анализа возможностей перехода в новые зоны хозяйствования с последующей разработкой целевых программ по внедрению необходимых для этого организационных изменений.

Специфической особенностью стратегического управления является то, что оно позволяет определить, какие действия руководству следует предпринять в текущей ситуации, чтобы улучшить положение предприятия в будущем, в отличие от традиционной концепции долгосрочного управления, основывающегося на простой экстраполяции тенденций прошлого на перспективы будущего. Таким образом, стратегическое управление сводится к разработке предписаний, устанавливающих правила принятия управленческих решений, определяющих приоритетные направления развития предприятия в долгосрочной перспективе на основе сопоставления желаемого будущего с фактическим состоянием предприятия [5].

Стратегическое управление также может рассматриваться как процесс разработки управленческих решений, состоящих в

стратегическом выборе, основанном на сопоставлении внутренних и внешних возможностей предприятия в достижении целей долгосрочного развития. Оно заключается в анализе текущей рыночной ситуации и прогнозировании долгосрочных тенденций развития отрасли с точки зрения открывающихся перед предприятием возможностей и препятствующих его развитию угроз, а также оценке сильных и слабых сторон предприятия, характеризующих его внутренний потенциал, что в совокупности позволяет разработать поле управленческих решений, каждое из которых рассматривается как стратегическая альтернатива, которая может быть выбрана руководством предприятия в качестве курса действий, позволяющих достичь целей долгосрочного развития.

Стратегическое управление включает в себя следующие ключевые компоненты: стратегическое видение бизнеса, характеризующее долгосрочные перспективы развития организации; стратегическая миссия предприятия, описывающая текущие модели ведения бизнеса; стратегическая зона хозяйствования, характеризующая ключевые сферы деятельности предприятия; стратегия развития предприятия, определяющая конкретные действия, позволяющие достичь перспективных целей [1].

Это позволяет рассматривать стратегическое управление с формальной точки зрения как процесс формирования стратегического видения, проработки корпоративной миссии, постановки долгосрочных целей, выбора приоритетных зон хозяйствования и разработки портфеля стратегий долгосрочного развития предприятия и внутрифирменных правил принятия решений (рис. 1).



Рис. 1. Элементы стратегического управления

Одной из специфических особенностей стратегического управления также является неопределенность будущего, что находит выражение в различных сценариях развития ситуации, каждый из которых следует учитывать при принятии стратегических решений, поэтому принципиальным условием использования инструментария стратегического управления является способность не столько предвидеть тенденции развития ситуации, сколько предусмотреть последствия принятия решений как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. Это связано с тем, что, уделяя внимание решению текущих задач, руководство предприятия может не обратить внимание на необходимость решения грядущих проблем. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что стратегический план действий, воплощенный в стратегии, не должен быть ограничен конкретным горизонтом планирования, но должен включать в себя все идеи, обеспечивающие устойчивое развитие предприятия [2].

Стратегическое управление в этом контексте позволяет определить цели перспективного развития и обозначить курс действий, которого руководству предприятия следует придерживаться для достижения намеченных целей, а также оценить текущее положение и перспективы развития предприятия, обозначив ключевые приоритеты и

разработав комплекс организационных мероприятий, позволяющих обеспечить продвижение предприятия к намеченным целям.

Таким образом, стратегическое управление может рассматриваться как процесс разработки и реализации стратегии, позволяющей преодолеть неопределенность будущего за счёт разработки рекомендаций, которые могут быть использованы руководством предприятия при принятии управленческих решений, имеющих отношение к развитию предприятия в долгосрочной перспективе. При этом преодоление неопределённости будущего в процессе стратегического управления обеспечивается как методически посредством проработки стратегических альтернатив, характеризующих различные сценарии развития ситуации, так и технически посредством постановки целевых ориентиров, выраженных в системе показателей, соответствующих стратегическому видению будущего. С учетом этого следует отметить, что исторически сформировалось несколько систем стратегического управления, использование которых при принятии стратегических решений было предопределено изменением условий хозяйствования.

До недавнего времени принятие стратегических решений, определяющих долгосрочные перспективы развития предприятия, основывалось преимущественно на использовании

руководством прошлого опыта. Действуя в типичных ситуациях и экстраполируя привычные тенденции, руководство предприятия имело возможность представлять будущее в той степени детализации, которая была необходима для разработки стратегии. Однако, на сегодняшний день условия хозяйствования меняются столь стремительно, что руководство предприятия лишается возможности использовать прошлый опыт для принятия стратегических решений, которые могли бы обозначить будущие тенденции развития в долгосрочной перспективе.

Это связано с тем, что изменение условий хозяйствования в прошлом происходило медленнее, в связи с чем руководство предприятия имело достаточно времени для принятия решений по аналогии с прошлым опытом, в то время как сейчас руководство современного предприятия сталкивается, как правило, с непредсказуемыми изменениями, столь стремительно меняющими

условия хозяйствования, что времени для принятия решений у него не остаётся и руководству приходится действовать на основе заранее проработанных алгоритмов, включающих в себя несколько сценариев развития событий и позволяющих руководствоваться общими правилами при принятии решений в условиях стратегических неожиданностей.

С учетом этого исторически сформировались следующие системы стратегического управления: управление на основе предвидения стратегических изменений, управление посредством выбора стратегических позиций, управление на основе ранжирования стратегических задач, управление посредством анализа стратегических сигналов, управление в условиях стратегических неожиданностей [3]

Характеристика исторически сформировавшихся подходов к управлению представлена на рис. 2.

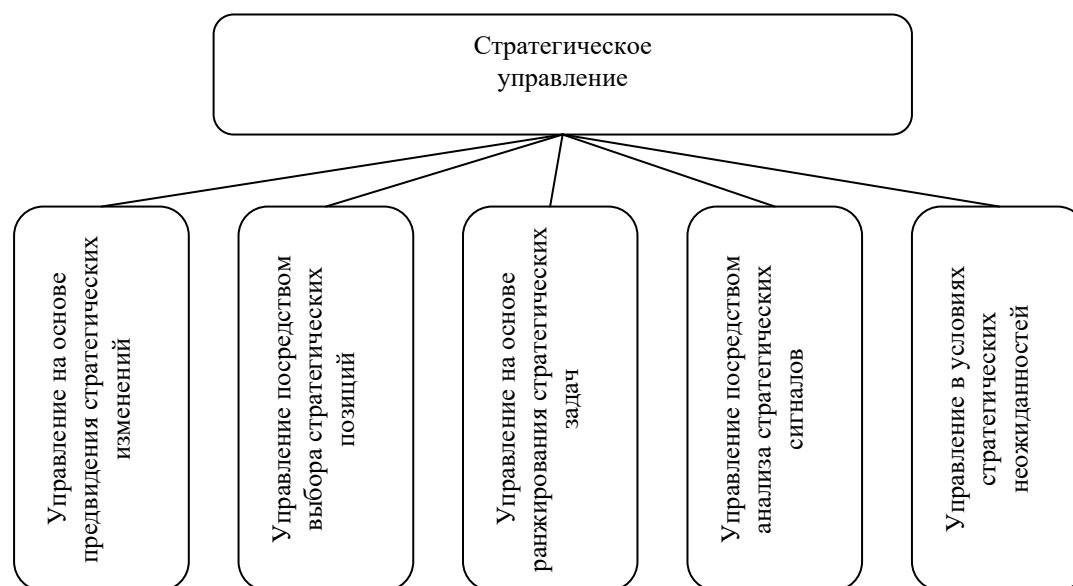


Рис. 2. Характеристика видов стратегического управления

Управление на основе предвидения стратегических изменений основывается на предположении о том, что будущее может быть предсказано на основе анализа тенденций прошлого. Для принятия стратегических решений в этом случае необходимо прежде всего сформировать стратегическое видение будущего и оценить текущее положение предприятия, сопоставление которых друг с другом позволит определить стратегический разрыв между сложившимся на сегодняшний день положением дел и желаемым образом будущего. В целях устранения стратегического разрыва между текущим положением предприятия и целевыми ориентирами будущего разрабатывается план действий, позволяющий достичь целей перспективного

развития с учётом сформировавшихся в прошлом тенденций.

Управление посредством выбора стратегических позиций является подходом к разработке стратегии в условиях диверсификации бизнеса, необходимость которой была исторически обусловлена насыщением существующих рынков, что в свою очередь потребовало расширения бизнеса и его перехода в новые зоны хозяйствования. При этом необходимо отметить, что возможности перехода в новые стратегические зоны хозяйствования определяются преимущественно тем, насколько предприятие будет способно успешно действовать в них, используя имеющийся потенциал. В связи с этим разработка стратегии должна предусматривать всесторонний анализ

имеющегося у предприятия потенциала с точки зрения его достаточности для использования возможностей, открывающихся перед ним в перспективных зонах хозяйствования.

Управление на основе ранжирования стратегических задач характеризует подход к разработке стратегии в условиях растущей неопределённости перспектив будущего развития и непредсказуемости событий, ведущих к изменению условий хозяйствования, требующих своевременного принятия ответных мер, позволяющих обеспечить устойчивое развитие предприятия. Данный подход предусматривает формирование поля управленческих решений, ориентированных на решение стратегических задач, среди которых выделяются задачи более важные, которые должны быть решены в обязательном порядке, и менее важные, не требующие обязательного рассмотрения.

Управление посредством анализа стратегических сигналов является подходом к разработке стратегии в условиях недостаточной очевидности изменений, способных оказать влияние на результаты деятельности предприятия в долгосрочной перспективе. Несмотря на то, что многие стратегические проблемы являются очевидными для руководства, принимающего конкретные стратегические решения на основе анализа сложившейся ситуации, некоторые стратегические проблемы могут быть обозначены руководством предприятия только в общих чертах, при этом судить о них можно лишь по совокупности признаков, только предвещающих грядущие изменения. В первом случае речь идёт о сильных сигналах, свидетельствующих об изменениях, влияние которых на результаты деятельности предприятия может быть определено с достаточной степенью точности, а во втором случае речь идёт о слабых сигналах, лишь предвещающих наступление событий, свидетельствующих о возможном изменении ситуации в будущем, причем сведений о них, как правило, бывает недостаточно для принятия взвешенных управленческих решений.

Управление в условиях стратегических неожиданностей представляет собой подход к разработке стратегии предприятия в ситуации, когда изменение условий хозяйствования происходит столь стремительно и имеет столь непредсказуемый характер, что руководство лишается возможности использовать прошлый опыт для разрешения возникших стратегических проблем. В современной рыночной экономике избежать стратегических неожиданностей невозможно, однако можно разработать план действий в ситуации, требующей принятия экстренных решений. Разработка таких решений должна основываться на анализе стратегических альтернатив, характеризующих различные варианты развития ситуации при возникновении стратегических неожиданностей, при этом для каждого из возможных вариантов

необходимо разработать соответствующие инструкции, устанавливающие правила принятия управленческих решений в условиях стратегических неожиданностей, исходя из критериев, соотносённых с достижением целей долгосрочного развития организации.

Выводы. Стратегическое управление является специфическим видом управленческой деятельности, позволяющим обеспечить устойчивое развитие предприятия в условиях неопределённости будущего, снятие которого обеспечивается разработкой стратегии, задающей курс действий в долгосрочной перспективе, обеспечивающий достижение намеченных целевых ориентиров. Специфическими особенностями стратегического управления являются: во-первых, акцентирование внимания на достижении долгосрочных целей, а не на решении текущих задач; во-вторых, ориентация управленческих решений на перспективы будущего, а не на тенденции прошлого; в-третьих, акцентирование внимания на угрозах, препятствующих устойчивому развитию предприятия, и возможностях, открывающихся перед предприятием во внешней среде, а не на сильных и слабых сторонах, относящихся к внутренней среде предприятия.

Стратегическое управление включает в себя следующие ключевые компоненты: стратегическое видение бизнеса, характеризующее долгосрочные перспективы развития организации; стратегическая миссия предприятия, описывающая текущие модели ведения бизнеса; стратегическая зона хозяйствования, характеризующая ключевые сферы деятельности предприятия; стратегия развития предприятия, определяющая конкретные действия, позволяющие достичь перспективных целей. При этом преодоление неопределённости будущего в процессе стратегического управления в зависимости от конкретной ситуации может обеспечиваться управлением на основе предвидения стратегических изменений, управлением посредством выбора стратегических позиций, управлением на основе ранжирования стратегических задач, управлением посредством анализа стратегических сигналов или управлением в условиях стратегических неожиданностей.

Литература

1. Стратегическое управление экономическим развитием предприятия: монография / С.Б. Алексеев, Н.И. Алексеева, А.А. Бакунов и др.; под общ. ред. Л.И. Донец. – Москва: Перо, 2022. – 247 с.
2. Воронцова Е.В. Стратегическое управление как инструмент повышения устойчивости предприятия: монография / Е.В. Воронцова, Ю.Ю. Коробкова, Л.Р. Туктарова. – Самара : Асгард, 2012. – 104 с.
3. Лазарев В.Н. Управление стратегическим развитием предприятия: трансдисциплинарный теоретико-методологический подход: монография / В.Н. Лазарев. – Ульяновск: Ульяновский гос. технический ун-т., 2008. – 191 с.

4. Рогова И.Н. Направления рационализации систем операционного и стратегического менеджмента промышленных предприятий: монография / И.Н. Рогова. – Санкт-Петербург: НП-Принт, 2012. – 115 с.

5. Проблемы разработки и реализации стратегии предприятия: монография / С.Л. Бедрина и др.; под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Центр развития науч. сотрудничества, 2010. – 185 с.

Rubanov M.N., Orlenko D.I., Obukhova E.A.
THE FEATURES OF THE STRATEGIC MANAGEMENT APPROACH

The article discusses the specifics of the proactive approach to making managerial decisions as the basis of the strategic management and presents the characteristics of historically formed strategic management systems, including management based on the foresight of the strategic changes, management through the choice of the strategic positions, management based on the ranking of the strategic tasks, management through the analysis of the strategic signals and management in the face of strategic abruptness.

Key words: strategic management, strategic mission, development strategy, strategic task, strategic position, strategic change

Рубанов Максим Николаевич, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

E-mail: maki007@bk.ru

Rubanov Maksim Nikolaevich, Senior Lecturer of the Department of Management and economic security of LSU named after V. Dahl.

Орленко Диана Игоревна, студентка кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: orlenkodiana@mail.ru

Orlenko Diana Igorevna, the student of the Department of Management and economic security of LSU named after V. Dahl.

Обухова Елена Андреевна, студентка кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: obukhovaelena@mail.ru

Obukhova Elena Andreevna, the student of the Department of Management and economic security of LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 19.05.2022 г.

УДК 338.242.2

СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

Рубанов М. Н., Павленко Е. С., Овчарова Д. А.

SOCIAL MECHANISMS OF MANAGING THE STAFF ORGANIZATIONAL LOYALTY

Rubanov M. N., Pavlenko E. S., Ovcharova D. A.

В статье дан анализ теоретических подходов к пониманию организационной лояльности персонала, рассмотрены характеристики лояльного поведения персонала в организации, представлены методы регулирования организационного поведения в целях обеспечения лояльности персонала, обозначена роль социального контроля как одного из механизмов управления организационной лояльностью персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, организационное поведение, лояльность персонала, социальное регулирование, корпоративные нормы, образцы поведения, социальный контроль.

Введение. В современных условиях хозяйствования персонал становится одним из ключевых ресурсов организации. В связи с этим в теории и практике менеджмента уделяется особое внимание управлению персоналом. Особенное значение в системе кадрового менеджмента приобретает управление организационной лояльностью персонала, позволяющей обеспечить эффективное использование кадрового потенциала организации.

Теоретическим основам и практическим аспектам кадрового менеджмента посвящен целый ряд отечественных и зарубежных работ, в частности, Н.И. Архиповой [1], К.О. Магомедова [2], А.И. Турчинова [3]. отдельное внимание исследованию особенностей поведения и, в частности, организационной лояльности персонала организации уделено в работах Ю.В. Мурашовой [4], М.Б. Перфильевой [5], Н.В. Серковой [6].

В отмеченных трудах представлены фундаментальные основы кадрового менеджмента и управления организационной лояльностью персонала, однако, практическим рекомендациям по использованию социальных механизмов управления организационной лояльностью персонала практически не уделяется внимание, что затрудняет применение существующих теоретических наработок.

Недостаточность теоретических разработок и практических рекомендаций в этой сфере

обуславливает актуальность исследования возможностей использования социальных механизмов управления организационной лояльностью персонала в системе кадрового менеджмента в современных организациях.

Целью настоящей работы является разработка теоретических рекомендаций по использованию социальных механизмов управления лояльностью персонала организации. Для этого в статье дан анализ теоретических подходов к пониманию организационной лояльности персонала, рассмотрены характеристики лояльного поведения персонала в организации, представлены методы регулирования организационного поведения в целях обеспечения лояльности персонала, обозначена роль социального контроля как одного из механизмов управления организационной лояльностью персонала.

Изложение основного материала. В настоящее время как среди отечественных, так и среди зарубежных исследователей нет единого подхода к пониманию лояльности персонала. Некоторые исследователи считают термин «лояльность» синонимом таких понятий, как преданность и верность, другие считают, что лояльность персонала состоит из таких компонентов, как вовлеченность и приверженность [1].

Среди наиболее распространенных определений этого термина можно выделить следующие:

лояльность – это доброжелательное, корректное, искреннее, уважительное, эмоционально окрашенное отношение к компании и ее сотрудникам, желание быть полезным, нужным компании. Лояльный сотрудник стремится быть честным и искренним по отношению к компании, выполнить свою работу наилучшим образом и готов приносить определенные жертвы во имя успехов компании, ощущая чувство гордости за ее победы. Лояльный сотрудник испытывает сильное желание оставаться членом компании, несмотря на

возникающие проблемы и сложности в ее работе, полон энтузиазма и желания оказывать помощь [2];

лояльность – это результат процесса самоидентификации, самоотождествления сотрудника с теми требованиями, которые составляют идеальный образ работника, который видится ее руководством и большинством персонала в связи с ее миссией и ценностями и выражается в конкретных действиях. Уровень лояльности определяется качеством отношений между работником и руководителем и может рассматриваться как характеристика степени доверия между ними [3];

лояльность – это готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах компании, что включает в себя убежденность в истинности и принятие ценностей компании, степень готовности проявлять значительные усилия от ее имени, желание поддерживать принадлежность к компании. Она характеризует приверженность работников, которая выражается в эмоциональной привязанности к организации, желании оставаться ее членом. Лояльность по отношению к организации предполагает, что данная работа вызывает у сотрудников удовлетворенность содержанием работы, выполняемой в организации, ощущение внимания и заботы со стороны руководства, уверенность в целесообразности длительной работы в данной организации [4].

Таким образом, на сегодняшний день отсутствует однозначное определение лояльности персонала, полностью отражающее все аспекты данного явления. Однако, на основании представленных трактовок лояльности персонала можно выделить основные ее характеристики:

психологическая связь работника и организации, эмоциональная привязанность сотрудника к организации, желание оставаться ее частью;

принятие работником ценностей и целей организации, положительной модели поведения;

добровольное соблюдение нигде официально не зафиксированных обязательств, соответствующих целям и интересам организации.

Обобщая все вышесказанное, можно определить лояльность персонала как социально-психологическую связь работника и организации, при которой работник испытывает эмоциональную привязанность к организации и желание оставаться ее частью, разделяет и принимает ценности и цели организации, готов добровольно действовать в ее интересах.

Специалисты считают, что организационная лояльность как социально-психологическая установка включает эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты:

к эмоциональной составляющей относятся чувства и эмоции, испытываемые человеком по отношению к организации;

когнитивная составляющая предусматривает принятие организационных ценностей, целей, норм, правил, процедур, решений;

поведенческий компонент представлен в форме намерения действовать определенным образом, прикладывать усилия в интересах организации [5].

Организационная лояльность является частью позитивной модели формирования отношения работника к организации, проявляющегося в виде благонадежности, предусматривающей соблюдение организационных норм, разделение ценностей, следование требованиям. Основу этой благонадежности, как правило, составляют дисциплинированность, подкрепляемая системой стимулирования, а также воспитание и обучение работника правилам организационного поведения в коллективе.

При этом ученые традиционно различают три вида организационной лояльности персонала:

эмоциональная лояльность – это чувство приверженности компании, включающее позитивную оценку человеком своего пребывания в организации, его намерение действовать ради достижения ее целей и продолжать работать в ней и далее, несмотря на то, что объективно он мог бы найти себе более привлекательную работу. Такая привязанность к новому образу жизни не возникает внезапно, а выстраивается постепенно, зачастую незаметно для самого человека;

вынужденная лояльность – определяется необходимостью работать именно в этой компании, потому что трудно сменить работу, нет возможности повысить квалификацию или приобрести другую профессию. Этот вид лояльности определяется внешними факторами и, как правило, заканчивается вместе с прекращением их действия, при этом с появлением на рынке сильного конкурента преобладание в компании людей, в основном, с вынужденной лояльностью может привести к высокой текучести кадров;

нормативная лояльность – основывается на жизненных ценностях человека, например, на убежденности, что работник обязан быть лояльным к работодателю, при этом часто менять работу нехорошо. Она подкрепляется сформированными поведенческими стереотипами, определяющими характер взаимоотношений работника и подчиненного [2].

С учетом этого особое значение в управлении организационной лояльностью приобретают социальные механизмы регулирования поведения персонала в организации.

Результаты исследования. Специфика трудовых отношений создает предпосылки как для конструктивного, так и для деструктивного поведения персонала в широком спектре социальных взаимодействий. В связи с этим следует отметить двойственность задачи управления организационной лояльностью персонала. С одной стороны, следует бороться с деструктивным

поведением персонала и его дисфункциональными последствиями, с другой – необходимо стимулировать конструктивное поведение персонала, способствующее организационному развитию предприятия. Таким образом, задача руководства организации должна состоять в целенаправленном воздействии на персонал в целях укрепления конструктивного и преодоления деструктивного организационного поведения персонала.

Для успешного регулирования организационного поведения требуется соблюдение следующих условий: во-первых, работники должны признавать коллектив как таковой; во-вторых, работники должны быть в достаточной мере

организованными; в-третьих, работники должны соблюдать установленные правила.

К методам регулирования организационного поведения в целях обеспечения лояльности персонала могут быть отнесены:

постановка комплексных целей, позволяющая направить усилия работников на решение общих задач;

разъяснение организационных требований, состоящее в уточнении ожидаемых результатов работы;

координация совместной деятельности, предполагающая формирование рабочих групп;

использование системы вознаграждений за соблюдение установленных организационных правил (рис. 1).



Рис. 1. Организационные механизмы управления лояльностью персонала

Общественная практика показывает, что любая организация обладает способностью решать внутренние проблемы, в том числе, связанные с нормализацией организационного поведения персонала, с помощью многообразных социальных инструментов. Эта способность основывается на социальном механизме регулирования, который определяется как взаимодействие социальных институтов, организационных норм и корпоративных образцов поведения, посредством которого обеспечивается конструктивное организационное поведение персонала.

Основная функция социального механизма управления организационной лояльностью заключается в снятии социального напряжения в трудовом коллективе и нормализации поведения персонала в соответствии с принятыми в организации нормами. При этом особенностью социального механизма управления является то, что нормализация организационной лояльности осуществляется без обязательного участия администрации предприятия. Основную роль в этом процессе играют такие социальные факторы, как традиции, обычаи, ценности и нормы поведения.

Функции механизма социального регулирования в сфере управления организационной лояльностью персонала должны предусматривать:

оказание содействия администрации по обеспечению трудовой дисциплины в коллективе;

регулирование межличностных отношений в целях снижения психологической напряженности в коллективе;

воздействие на организационную лояльность персонала силой общественного мнения.

Идеальной моделью функционирования социального механизма управления организационной лояльностью является самоуправление, основанное на демократических принципах, которое не допускает никакой внешней регламентации, создавая оптимальные условия работы персонала и своими силами воздействуя на организационное поведение персонала.

К социальным методам, используемым в управлении организационной лояльностью персонала, следует отнести:

методы управления индивидуальным поведением персонала, предполагающие создание социальной обстановки в коллективе, ориентирующей персонал на конструктивное поведение;

методы управления групповым поведением персонала, предполагающие стимулирование социальной активности, совершенствование

организационных коммуникаций, управление групповой динамикой.

Социальные методы управления организационной лояльностью могут включать в себя:

методы социального стимулирования, к числу которых относятся обмен опытом, конструктивная критика, информирование общественности;

методы социального нормирования, с помощью которых обеспечивается гармонизация социальных отношений путем введения норм поведения;

методы социального участия, предусматривающие перераспределение социальных ролей в трудовом коллективе (рис. 2).

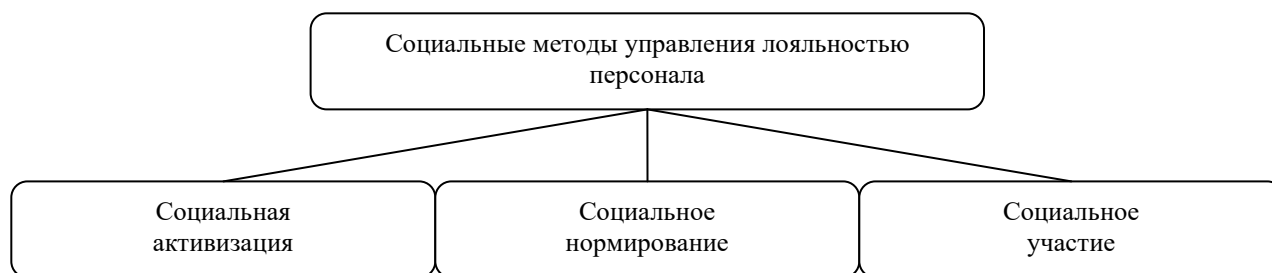


Рис. 2. Социальные методы управления организационной лояльностью персонала

Безусловно, важнейшим механизмом управления организационной лояльностью персонала должен являться социальный контроль. Механизмы социального контроля позволяют предотвратить противоречия, предопределяющие снижение организационной лояльности персонала. С их помощью решаются проблемы соотношения внешних и внутренних условий в детерминации поведения персонала, регулируются социальные взаимоотношения сотрудниками, обеспечивается улучшение групповой сплоченности персонала и нормализация психологического климата в коллективе.

Социальный контроль служит механизмом регулирования организационной лояльности, обеспечивая надлежащее организационное поведение персонала и не позволяя деструктивному поведению отдельных сотрудников оказывать разрушительное воздействие на коллектив.

При этом определяющей функцией социального контроля в управлении организационным поведением персонала является стабилизирующая. Это значит, что организационное поведение персонала должно соответствовать корпоративным стандартам и социальным ожиданиям, для чего необходимо обеспечивать строгое исполнение установленных правил организационного взаимодействия посредством внедрения норм поведения.

Как известно, нормы вводятся двумя путями: формальной регламентацией, предполагающей документальную фиксацию, и неформальной регламентацией, устанавливающей в качестве приемлемых привычные формы организационного взаимодействия.

В управлении организационным поведением персонала социальные нормы выполняют несколько важных функций:

регулируют процесс участия личности в жизни организации и различных групп;

служат средством контроля индивидуального и группового организационного поведения персонала; являются образцами общественно одобряемого организационного поведения;

ограничивают деструктивное организационное поведение сотрудников трудового коллектива.

Все социальные нормы по способу управленческого воздействия на организационное поведение персонала можно разделить на три группы:

дозволяющие, представляющие определенные права участниками организационных взаимоотношений;

обязывающие, налагающие обязанности на персонал в сфере индивидуального и группового организационного поведения;

запрещающие, устанавливающие запрет на осуществление деструктивных действий.

Таким образом, в управлении организационным поведением персонала должен быть задействован широкий спектр социальных механизмов регулирования организационного поведения, из которых ключевое значение имеет социальный контроль.

Выводы. Управление организационной лояльностью позволяет нормализовать взаимоотношения между персоналом и руководством организации, обеспечив принятие работником корпоративных ценностей и моделей поведения, позволяющих руководству в полной мере использовать кадровый потенциал работников. Это обеспечивается постановкой перед трудовым коллективом комплексных задач, требующих координации совместных действий, а также разработкой системы организационных требований, устанавливающих правила поведения в трудовом коллективе. Решение этой задачи требует внедрения

социальных механизмов регулирования организационного поведения персонала, что, в свою очередь обеспечивается обучением персонала организационным нормам и корпоративным образцам поведения. При этом особое значение в системе управления организационной лояльностью персонала приобретает социальный контроль, который обеспечивает соблюдение принятых правил и норм организационного поведения как за счёт формальной регламентации поведения персонала в организации, так и за счёт неформального регулирования посредством закрепления разделяемых трудовым коллективом корпоративных норм, документально не зафиксированных в корпоративных стандартах.

Литература

1. Архипова Н.И. Современные проблемы управления персоналом / Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. – Москва: Проспект, 2018. – 160 с.
2. Магомедов К.О. Современные российские организации: социологический анализ проблем кадровой политики и управления персоналом: монография / К.О. Магомедов, Т.А. Кононенко. – Москва: Проспект, 2017. – 279 с.
3. Турчинов А.И. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях: социологический анализ: монография / А.И. Турчинов, Т.А. Кононенко, К.О. Магомедов. – Москва: Макс Пресс, 2013. – 302 с.
4. Перфильева М.Б. Управление лояльностью персонала: монография / М.Б. Перфильева. – 2-е изд., доп. – Санкт-Петербург: Ин-т бизнеса и права, 2010. – 183 с.
5. Мурашова Ю.В. Система стимулирования организационного поведения работников: монография / Ю.В. Мурашова. – Москва: Московский гос. ун-т сервиса, 2006. – 154 с.

Rubanov M.N., Pavlenko E.S., Ovcharova D.A.
SOCIAL MECHANISMS OF MANAGING THE STAFF ORGANIZATIONAL LOYALTY

The article analyzes the theoretical approaches to understanding the staff organizational loyalty, considers the characteristics of staff loyal behavior in organization,

presents the methods of regulating the organizational behavior in order to ensure the personnel loyalty and identifies the role of social control as one of the mechanisms of managing the staff organizational loyalty.

Key words: *personnel management, organizational behavior, staff loyalty, social regulation, corporate norms, patterns of behavior, social control*

Рубанов Максим Николаевич, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: maki007@bk.ru

Rubanov Maksim Nikolaevich, Senior Lecturer of the Department of Management and economic security of LSU named after V. Dahl.

Павленко Евгений Сергеевич, студент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: evgenpavlenko@mail.ru

Pavlenko Evgeny Sergeevich, the student of the Department of Management and economic security of LSU named after V. Dahl.

Овчарова Дарья Артёмовна, студентка кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: ovcharovadarya@mail.ru

Ovcharova Darya Artyomovna, the student of the Department of Management and economic security of LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 19.05.2022 г.

УДК 33.338

ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Старикова О. С.

PROBLEMS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGIONAL ECONOMY

Starikova O. S.

В статье рассматриваются проблемы инновационного развития экономики регионов. Проанализированы закономерности и нововведения управления экономикой региона. Рассмотрена проблема продовольственной безопасности в современном пространстве.

Ключевые слова: инновации, ресурсы, управление, регионы, экономика, продовольственная безопасность.

Введение. Обеспечение и повышение качества жизни населения – стратегическая задача каждого развивающегося государства. В современном мире регион представляет собой территориально социально-экономический комплекс, в пределах которого осуществляются общественные процессы, необходимые для обеспечения жизни населения, где используются государственные и инновационные управленческие механизмы.

Анализ последних исследований. Реализация и поиск причин, влияющих на экономический рост регионов и качества жизни населения, осуществляется на всех уровнях государственного управления. Будучи мировой проблемой, «производственная безопасность», не теряет своей актуальности при изучении экономических, социальных, информационных и правовых факторов [2, с.18].

Актуальность. В данной статье проводится исследование инноваций для развития экономики регионов. Также определены основные трудности, принципы и возможные факторы системы управления инновационными ресурсами. Определена проблема «производственной безопасности» в современном обществе.

Цель статьи: изучение проблем инновационного развития экономики региона и качества жизни населения в современных условиях, определены экономические инструменты минимизации продовольственных рисков.

Изложение основного материала. В современной экономике процесс инновационного развития актуален и представляет собой

совокупность деятельности множества предприятий и компаний для совершенствования каждого региона территории, поиска проблем и механизмов управления их ресурсами.

В инновационной экономике между участниками данного процесса существует множество связей и отношений, которые необходимо превращать в эффективную систему синергетического взаимодействия. Только благодаря взаимодействию и определению существующих проблем инновационного развития, возможно создание новых инноваций и улучшение экономических процессов в регионах [11, с. 30].

Каждая отраслевая программа развития территории и определенного региона имеет свои ключевые проблемы. Так, в Постановлении Правительства РФ от 15.04.2014г. №316 (ред.от 12.09.2022г.) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» специфическими проблемами стала «продовольственная безопасность», которая свидетельствует о необходимости конкуренции на предприятиях и улучшения квалифицированного персонала, т.е. как факт-следствие – о качестве жизни населения [4, с. 101].

Традиционно, термин «продовольственная безопасность» рассматривается как элемент национальной безопасности государства, т.е. ситуация, при которой все жители, независимо от момента времени и жизненно сложившейся ситуации, имеют физический и экономический доступ к достаточной в количественном отношении безопасной пище, необходимой для ведения активной и здоровой жизни. Продовольственная безопасность предусматривает следующие принципы:

- физическую доступность продовольствия - продукты питания должны быть в наличии на территории региона государства в необходимом объеме и ассортименте;

- экономическую доступность продовольствия - гражданин государства, независимо от уровня заработной платы и возраста, обязан иметь достаточный уровень доходов для приобретения минимального набора продуктов питания;

- безопасность питания – качество продуктов питания должно соответствовать установленным требованиям и гарантировать безопасное потребление.

Таким образом, учитывая вышеизложенную информацию, можно обосновать следующее определение, что «производственная безопасность» является важнейшим компонентом индивидуума, общества и государства, поскольку она определяет возможности их физического существования и дальнейшего развития.

Невозможно говорить о качестве жизни населения и экономическом развитии территории, не определяя перед этим показатель продовольственной безопасности. Для российского общества данная проблема при сложившихся мировых обстоятельствах является одной из наиболее важных [1, с. 43-45].

Учитывая актуальность данной проблемы, необходимо выделить следующие факторы возникновения продовольственных рисков:

- переход к нематериальному производству;
- диспропорции в мировом пространстве;
- дефицит доходов;
- ухудшение мировой экологии.

Результаты исследований. К современным инновационным экономическим инструментам регулирования данной проблемы следует отнести:

- производство общественных благ;
- поощрение предпринимательства;
- качественную реализацию фискальной политики;
- расширенное воспроизводство;
- инновационные механизмы.

Следует учитывать, что общество нуждается в высоких экономических нормах, качественном государственном управлении и социальной справедливости, где «производственная безопасность» выступает основой современного социально-экономического развития территории и одним из направлений обеспечения государственной безопасности в долгосрочном периоде, фактором сохранения национального суверенитета. Это позволит предотвратить возникающие угрозы и риски, повысить устойчивость государства, создаст условия для динамичного развития и улучшения благосостояния населения. Поэтому, формирование новых стандартов и инструментов регулирования, в контексте инновационного развития, является главным при повышении качества жизни населения.

Выводы. Таким образом, на сегодняшний день в конкурентной среде инновации являются особым преимуществом в развитии, продвижении и закреплении своих позиций на рынке. Любое

предприятие привлекает покупателей и инвесторов своей уникальностью, повышая «продовольственную безопасность» в государстве. Любая инновация имеет конкретную ориентацию на конечный результат, она изучается как сложный научный процесс, обеспечивающий социально-экономический и технический эффект. Инновационная деятельность направлена на создание необходимых рынков продуктов, услуг и технологий, которая осуществляется в единстве с организационно-экономическим механизмом управления инновационным потенциалом наукоемких предприятий и компаний, что позволит создать базовую основу для решения всех поставленных проблем инновационного развития экономики территории, регионов и каждого отдельного гражданина.

Л и т е р а т у р а

1. Алещенко, В.В. Теоретико-методологические вопросы конкурентоспособности экономических систем [Текст] / В.В. Алещенко // Маркетинг в России и за рубежом. - 2010. - № 1. - С. 106-112 URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=496094 (дата обращения: 01.05.2023г);
2. Баскакова О.В. Экономика предприятия (организации): Учебник. – М.: Дашков и К, 2015. – С.18–23, URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=496094 (дата обращения: 01.05.2023г);
3. Горфинкель В.Я. Экономика предприятия: Учебник. – М.: Юнити-Дана, 2013. – 663 с, URL: <http://itim.by/grodno/images/files/0203.pdf> (дата обращения: 01.05.2023г.);
4. Постановлении Правительства РФ от 15.04.2014г. №316 (ред.от 12.09.2022г.) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 01.05.2023г.);
5. Габилова, М.Ш. Пути повышения конкурентоспособности предприятия / М.Ш. Габилова. – Текст : непосредственный // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). – Москва: Буки-Веди, 2015. – С. 85-87. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/134/82/> (дата обращения: 01.05.2023г.);
6. Козлова Е.П., Кузнецова С.Н., Солдатова А.С., Назаркина Е.С. Система КРП как метод повышения эффективности работы образовательной организации // Modern economy success. Учредители: ИП Ключева М.М. (Белгород). - №3 – 2021. – С. 104-109, URL:<https://elibrary.ru/item.asp?id=46301140> (дата обращения: 01.05.2023г.);
7. Козлова Е.П., Кузнецова С.Н., Солдатова А.С., Назаркина Е.С. Специальные инвестиционные контракты промышленных парков // Modern economy success. Учредители: ИП Ключева М.М. (Белгород). - №2 – 2021. – С. 177-181 URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45788665> (дата обращения: 01.05.2023г.);
8. Душенькина Е.А. Экономика предприятия: Учебное пособие. – Саратов: Научная книга, 2012. – 159 с, URL:<http://sakhgu.ru/wp-content/uploads/sveden/education/.pdf> (дата обращения: 27.04.2023г.);

9. Мочерный С.В. Основы организации предпринимательской деятельности: учебник / С.В. Мочерный, В.В. Некрасов. – М.: «Приор-издат», 2006. – 224 с, URL: <https://altairbook.com/books/1564682-osnovyorga-nizaciipredprinimatelskoy-deyatelnosti-uchebnik-dlyavuzov.html> (дата обращения: 27.04.2023г.);

10. Экономика организации (предприятия): учебное пособие / Т. К. Руткаускас [и др.]; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Т. К. Руткаускас. – 2-е изд., перераб. и доп. – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2018. – 260 с, URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/64561/1/978-58295-0563-9_2018.pdf (дата обращения: 13.05.2023г.);

11. Catherine Buffington, Daniel Chapman, Emin Dinlersoz, Lucia Foster, John Haltiwanger “High-frequency data from the U. S. Census Bureau during the COVID-19 pandemic: small vs. new businesses”, URL: <https://link.springer.com/article/10.1057/s11369-021-00229-0> (дата обращения: 07.05.2023г.);

12. Филатов, В.В., Колосова, Г.М., Денисова, Н.А. Стратегические подходы к инновационному сервису, формирующему новые региональные рынки в современных условиях развития социально-экономических систем [Текст] / В.В. Филатов, Г.М. Колосова, Н.А. Денисова // Научно-практический журнал «Качество. Инновации. Образование». – № 9. – 2012. – С.44-49. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/134/82/> (дата обращения: 30.04.2023г.).

Starikova O.S.

PROBLEMS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE REGIONAL ECONOMY

The article deals with the problems of innovative development of the regional economy. The patterns and innovations of regional economic management are analyzed. The problem of food security in the modern space is considered.

Key words: innovation, resources, management, regions, economy, food security.

Старикова Ольга Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент, докторант по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: StarikovaO.85@mail.ru

Starikova Olga Sergeevna, Ph.D., Associate Professor, doctoral student in the specialty 08.00.05 "Economics and management of the national economy (by branches and spheres of activity) of the LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Гончаров Валентин Николаевич, д.э.н., профессор кафедры управления персоналом и экономической теории ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 24.05.2023г.

УДК 332.14

КЛАСТЕРИЗАЦИЯ В РЕАЛИЗАЦИИ СТРУКТУРНОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА

Тисунова В. Н., Грузинова Л. А.

CLUSTERING IN THE IMPLEMENTATION OF THE REGIONAL STRUCTURAL POLICY

Tisunova V. N., Gruzinova L. A.

В статье раскрыто назначение кластеризации в реализации структурной политики региона. Выявлено влияние кластеров и сетевого сотрудничества на формирование конкурентных преимуществ внешней среды региона. На основе научных исследований определены наиболее перспективные направления распределения кластеров по определенным типам, целям и задачам, а также приоритетным аспектам их формирования, что создает условия для разработки программы структурной политики региона (научно-инновационной, территориальной, видовой) и выявления ее приоритетов как необходимого элемента эффективного функционирования регионального производственного комплекса.

Ключевые слова: кластеризация, кластер, сетевое сотрудничество, экономика, структурная политика, программа, регион, конкурентоспособность.

Введение. Современный этап экономического и социального развития регионов характеризуется неравномерностью и противоречивостью, что требует отказа от устаревшего способа территориальной организации хозяйства, поиск новых путей к осуществлению структурных преобразований. Осуществляемые преобразования свидетельствуют о важности внутригосударственных отношений, в том числе взаимоотношений центра и регионов, играющих определенную роль в структурном развитии экономики территории, достижении внутренней экономической стабильности, снижении социального напряжения в обществе. Происходящие на региональном уровне процессы по созданию, функционированию и трансформации хозяйственных комплексов способствуют сочетанию усилий всех заинтересованных сторон и созданию современных форм хозяйствования (кластеров), доказавших свою эффективность в развитых странах в экономическом развитии.

Особенности создания и развития промышленных кластеров в экономике регионов рассматриваются в трудах таких авторов, как А.С. Абдулкадыров, А.А. Бученкова, М.П. Войнаренко,

Н.В. Карамнова, О.Э. Кичигин, Л.С. Марков, С.Н. Трунова, Т.В. Цихан и др. [5-10]. Несмотря на значительное количество публикаций актуальность темы остается важной для формирования и реализации структурной политики региона.

Цели и задачи исследования. Цель статьи – раскрыть назначение кластеризации в реализации структурной политики региона и обосновать предложения по использованию кластерного подхода, направленного на повышение конкурентоспособности региона.

Изложение основного материала. Развитие информационных технологий и углубление интеграционных взаимосвязей способствовали появлению новых условий для движения капитала, либерализации экономических режимов и процессов регионализации. В этих условиях регионы и территории, интегрированные в региональные экономические системы, стремятся к усилению роли в структуре общественного разделения труда [1, с. 215].

Однако в последнее время пространственная избирательность рынка усилилась, появились тенденции дезинтеграции страны, что актуализировало проблемы селективного подхода к территориальному развитию, которое требует целенаправленного государственного регулирования и изменения инструментария, законодательных и институциональных атрибутов. Значительное влияние на динамику структурной политики, как считают представители разных научных школ, оказывает кластеризация, где есть кластеры и сетевое сотрудничество, что представляет определенную среду для генерации и коммерциализации знаний. Регионы, на территории которых формируются кластеры, становятся лидерами экономического развития, определяют и обеспечивают конкурентоспособность национальных экономик, а также ключевых участников кластера.

Впервые на феномен кластера обратил внимание Альфред Маршалл, отметивший

тенденцию по концентрации специализированных компаний в промышленных регионах. А. Маршалл осуществил идентификацию и оценил важность текстильного кластера в районе Манчестера и кластера металлообработки в Шеффилде. Французские ученые, Д. Солье, Дж.А. Толенадо использовали термин «фильеры» для описания групп технологически взаимосвязанных секторов [2, с. 24; 3, с. 150]. Формирование фильеров объяснялось зависимостью одного сектора от другого по технологическому уровню. То есть фильеры выступили предвестником понятия кластеров, подчеркивая одну из причин их возникновения - прежде всего необходимость создания технологических связей между отраслями и секторами экономики для реализации их потенциальных преимуществ. Шумпетер проанализировал роль предпринимателей и креативные силы разрушения в экономической деятельности, определил факт инновационной деятельности кластеров. Однако именно анализ конкурентного преимущества наций Майкла Портера привлек внимание аналитиков и высокопоставленных политиков к концепции промышленных кластеров [4, с. 101].

Кластеры, по мнению М. Портера, - это сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков, поставщиков услуг, фирм в родственных отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций (например, университетов, агентств по стандартизации, торговых объединений) в определенных отраслях, конкурирующих, но при этом ведущих совместную работу. Они существуют в географической зоне, где коммуникации, логистика и человеческие ресурсы легкодоступны, обычно размещаются в регионах, а иногда - в отдельном городе, должны иметь активные каналы для бизнес-транзакций, диалога и коммуникаций [4, с. 259 - 260].

Кроме определения кластера, американский ученый М. Портер, известный специалист в области конкурентной кластерной формы сотрудничества, смоделировал влияние географического положения компаний на конкурентную борьбу. Ученый считал, что конкурентоспособность страны следует рассматривать через призму международной конкурентоспособности не отдельных фирм, а кластеров - объединений фирм разных отраслей, способных эффективно использовать внутренние ресурсы. Наиболее конкурентоспособные транснациональные компании обычно не рассеяны бессистемно по разным странам, а имеют тенденцию сконцентрироваться в одной, а иногда даже в одном регионе страны. Объяснение этого явления состоит в следующем: одна или несколько фирм, достигая конкурентоспособности на мировом рынке, распространяет свое положительное влияние на ближайшее окружение - поставщиков,

потребителей и конкурентов. Успехи в свою очередь влияют на дальнейший рост конкурентоспособности данной компании. Результатом такого взаимовыгодного сотрудничества является формирование кластера - сообщества фирм, тесно связанных отраслей, взаимно способствующих росту конкурентоспособности друг друга [4, с. 77-78]. Преобладание в экономике кластеров, а не изолированных компаний и отраслей обнаруживает значимость понимания природы конкуренции и роли географического расположения для формирования конкурентоспособных преимуществ.

В последние три десятилетия специалисты в сфере экономической географии посвятили значительные усилия изучению локальной индустриальной специализации, пространственной экономической агломерации и региональному развитию, идентификации экономически, социально и институционально связанных процессов. Кластер представляется как сеть поставщиков, потребителей, элементов промышленной инфраструктуры, исследовательских институтов, взаимосвязанных в процессе создания добавленной стоимости [5, с. 92]. Н.В. Карамнова, С.Н. Трунова считают, что у участников кластера общие целевые установки: «Кластер - это группа взаимосвязанных предприятий, принадлежащих единой географической области, в том числе: научно-исследовательские институты и университеты, предприятия, ... дополняющие друг друга для достижения поставленных целей и укрепления как своих конкурентных преимуществ, так и региона в целом» [6, с. 10]. Аналогичной точки зрения придерживается Л.С. Марков. Он отмечает, что кластер - форма сети в пределах географической локализации, где близость фирм и институтов гарантирует некоторые формы общности и увеличивает частоту и влияние взаимодействий. Кластеры представляют собой конкурирующие и кооперируемые географические концентрации предприятий одной или нескольких взаимосвязанных отраслей, имеющих выгоды из специфических местных активов, совместного расположения и социального упорядочения [5, с. 112].

По мнению А.А. Бученковой, О.Э. Кичига, кластером является «добровольное объединение по географическому признаку предприятий и других институтов, между которыми существует взаимозависимость в научно-технической сфере, производстве, логистике, торговле и рыночной власти» [7, с. 26]. М.П. Войнаренко считает, что кластер - это территориально отраслевое добровольное объединение предприятий, тесно сотрудничающих с научными учреждениями и органами местной власти с целью повышения конкурентоспособности собственной продукции и динамичного экономического роста региона [8, с. 31].

Кластерам принадлежит ведущая роль в достижении устойчивого развития региона. Они создают критическую массу, необходимую для конкурентного успеха в определенных отраслях. Отсюда важной задачей в системе повышения конкурентоспособности является выявление потенциала кластеризации региона. Для этого необходимо проведение анализа конкурентной устойчивости предприятий, под которой понимается укореняемость хозяйствующих субъектов в территориальном пространстве, их способность поддерживать в долгосрочном периоде собственную индивидуальную конкурентоспособность при использовании возможностей внешней среды.

Очевидно, исследуя сущность кластеризации, отмечается, что кластер – это совокупность предприятий, соответствующих трем признакам: географическая принадлежность (функционируют на определенной территории); технологический признак (внедрение общей технологической базы), вертикальная интеграция. В общем, кластер выступает как индустриальный комплекс, формой объединения схожих, связанных между собой предприятий и организаций, дополняющих друг друга: кооперируются с целью взаимной поддержки и координации, которые в повседневной жизни выливаются в такие понятия, как «социальный капитал» и «доверие».

В мировой экономике существует много подходов к классификации кластеров. Сложность заключается в большом количестве и разнообразии кластеров, разделяющихся по классификационным признакам в зависимости от их критериев, прежде всего: территориальное деление; отраслевая принадлежность; структура кластера; характер связей; уровень взаимодействия между членами кластера (табл. 1) [9, с. 15].

Таблица 1

Классификация кластеров

Критерии классификации	Виды кластеров в группе
По стадиям развития	Эмбриональные; развитые; зрелые
По глубине кластера	Глубокие; мелкие; неопределенной глубины
По динамике занятости	Растущие; сворачивающиеся; стабильные
По отраслевой принадлежности	Внутриотраслевые; межотраслевые
По характеру связей	Производственные; научно-технические; экономические и т.п.
По количеству членов кластера	Малые (менее 20 участников); большие (более 20 участников)
По географическому охвату	Макрокластеры; мезокластеры; микрокластеры
По мощностям	Крепкие; слабые

По территориальному разделению кластеры различают: региональные – кластеры, созданные в

одном регионе и ориентированные на географическую концентрацию взаимосвязанных отраслей; национальные (межрегиональные) – объединяют разные предприятия из разных регионов страны. Они ориентированы на внешний рынок – экспорт и преследуют цель повышения конкурентоспособности продукции страны; международные – не ограничиваются одной страной – участниками могут быть одновременно страны с развитой экономикой и страны с развивающейся экономикой. Обычно международные кластеры создаются на основе, сочетающей высококачественное оборудование первых и дешевую рабочую силу вторых. Но в этих объединениях для стран со слаборазвитой экономикой есть шанс получить полноценный опыт работы на международных рынках.

К кластерам, объединяемым отраслевой принадлежностью, относят:

1) Межотраслевые – объединяют предприятия разных отраслей. Обычно на мировом рынке таких кластеров большинство. Они охватывают значительное количество различных предпринимательских структур, важных для конкурентной борьбы и ее повышения.

2) Отраслевые – нераспространенный вид кластеров, объединяющий предприятия одной отрасли с целью повышения мощностей и объемов производства.

По структуре кластеры зависят от составляющих их объектов:

1) Кластеры, созданные на основе малых и средних предприятий, что позволяет им при малых мощностях увеличить объемы производства.

2) Кластеры, созданные на базе крупных предприятий и организаций, вокруг которых группируются малые и средние предприятия.

Сущностное значение термина кластера связано с характером связей: производственные – включают только производственные предприятия, почти не связанные с научно-технической основой; научно-исследовательские – ядром выступают университеты или научные организации; смешанные – объединяют как промышленные структуры, так и научные. К кластерам, различающимся по уровню взаимодействия участников, относятся: кластеры с регламентированными отношениями; кластеры с несистемными связями по типу взаимодействия между членами профессиональных ассоциаций, которые более распространены в развивающихся странах.

Учитывая разнообразие подходов, для современного развития экономики регионов представляется полезной структурная классификация кластеров по определенным признакам: по номенклатуре продукции (многопрофильный, однопрофильный); по степени внешней зависимости («свои» или внешние ресурсы использует); по характеру конечной

продукции/услуги (сырье, полуфабрикат, компонент, готовые изделия); по масштабу и структуре рынков сбыта; по доле в экономической базе региона, в объеме областного и национального рынка; по географии сбыта (за пределами региона или в нем); по степени технологической, экономической и организационной изолированности от других кластеров региона; по эффективности для регионального бюджета.

Кроме того, выделяют также следующие виды кластеров: пространственные (территориально ограниченные объединения вокруг научного или промышленного центра); вертикальные (объединения внутри одного производственного процесса, например, цепочка «поставщик – производитель – предприятие сбыта – клиент»); горизонтальные (общие клиенты, технологии, посредники, объединение различных отраслей промышленности в один мегаcluster, например, "химический кластер" или на еще более высоком уровне агрегации "агропромышленный кластер").

Кластеры позволяют предприятиям более своевременно реагировать на изменение условий

ведения бизнеса. С учетом накопленного опыта функционирования кластеров можно определить основы, без которых их создание и развитие практически невозможно. Сущность данной концепции состоит в обеспечении пяти необходимых условий («5-I»), при которых кластер происходит как жизнеспособная, самодостаточная и эффективная организация [9]: инициатива (initiative); инновации (innovations); информация (information); интерес (interes); интеграция.

Следует отметить, что вышепересмотренные подходы к классификации типологии кластеров отвечают направлениям структурной политики региона – научно-инновационной, территориальной, видовой [9]. Распределение кластеров по определенным типам, целям и задачам, а также приоритетным аспектам их формирования позволяют разработать программу структурной политики региона как необходимого элемента эффективного функционирования регионального производственного комплекса (табл. 2).

Таблица 2

Типы кластеров для формирования программы структурной политики региона

Тип структурной политики региона	Сущность	Приоритетный аспект формирования
Научно-инновационный	Это регионально ограниченные формы экономической активности внутри секторов, сотрудничающие с научными учреждениями	Научный
Территориальный	Вертикально производственные цепочки, достаточно узкие определенные сектора, в которых смежные этапы производственного процесса формируют ядра кластера («поставщик – производитель – сбыт – потребитель»)	Территориальный
Видовой	Это отрасли промышленности, определенные на высоком уровне агрегации (химический, агропромышленный кластер)	Отраслевой

Опыт показывает, что кластеры невозможно создать с нуля и заставить самостоятельные субъекты хозяйствования взаимодействовать между собой, если это им не будет выгодно. Однако становление и устойчивый рост кластера нельзя оставлять только в руках рыночных сил, необходимо проведение активной государственной кластерной политики.

Международный опыт свидетельствует, что государственные инициативы в сфере кластерной политики ориентированы на поддержку сильных и креативных компаний, создание плодотворной среды, в которой более слабые и отстающие фирмы могли бы повышать свою конкурентоспособность. Примером проведения кластерной политики такого типа являются Финляндия, Нидерланды, Дания, при этом Финляндия благодаря кластерной политике смогла за последние 15 лет выйти в мировые лидеры по конкурентоспособности и превратиться в телекоммуникационную супердержаву [10]. Страна стимулировала развитие кластеров, гарантируя развитие свободного рынка и создавая

специализированные факторы производства посредством целого комплекса мероприятий: развития рынка труда, системы образования, технопарков и программы центров знаний (Centre of Expertise Programme), транспортной системы, поддержки малого и среднего бизнеса, поощрения использования энергосберегающих технологий и других программ. Не случайно сегодня наиболее быстрыми темпами развиваются телекоммуникационный, естественный, здравоохранительный кластеры, которые являются локомотивами экономики Финляндии.

Развитие кластеров является одним из важных элементов структурной политики повышения конкурентоспособности промышленности и развития регионов в РФ. По итогам исследований процесса кластеризации в РФ в настоящее время в реестр кластеров Минпромторга России включено 47 кластеров из 37 регионов России, в состав участников которых входит более 600 промышленных предприятий (такие лидеры, как АО «Монокристалл», Группа «ГАЗ», АО «Улан-

Удэнский авиационный завод», АО «Арнест» и др.). При этом производится государственная финансовая поддержка Правительства РФ в форме субсидий и на возмещение части затрат по производству импортозамещающей продукции [11]. Такие способы государственной поддержки целесообразно распространить для регионов ДНР и ЛНР с учетом их специфики.

Инициаторами проведения кластерной политики могут выступить не только центральные, но и региональные органы власти или местные объединения предпринимателей, предоставляющие услуги по реализации программ по стимулированию развития кластеров снизу вверх. Такие программы получили название кластерной инициативы (cluster initiative), которая определяется как организованная попытка увеличить темпы роста и конкурентоспособность определенного региона, вовлекая в процесс фирмы, государство и исследовательские институты [8].

Однако государственная кластерная политика не новая, а лишь новый способ организации структурной политики в стране по отношению к новым ее объектам – пространственным и внепространственным кластерам. Кластер позволяет решать и социальные задачи: малые и средние предприятия, обслуживающие «главные» предприятия кластера, являются местом трудоустройства высококвалифицированных кадров, рабочих, специалистов по консалтингу, маркетингу, юриспруденции и т.д.

Реформируя социально-экономические процессы в регионе, важно обеспечение взаимодействия между региональной структурной политикой и конкурентной средой. Важно обеспечить представительство интересов заинтересованных лиц через процедуру публичного обсуждения мер по структурной политике, учитывая альтернативные варианты решения данного вопроса путем усиления механизмов саморегулирования. Использование указанной процедуры позволит: выделить заинтересованные группы; выяснить основные интересы общества; обеспечить возможность сочетания государственных интересов с интересами общества.

В современных условиях использование кластерного подхода рассматривается в качестве эффективного пути развития экономики территории. Кластерное развитие и методология его поддержки отличаются в зависимости от страны и регионов. Однако существуют некоторые общие черты, характерные для процесса кластеризации: анализ местной экономики и идентификация кластеров; проведение начального анализа кластеров; формирование группы лидеров; осмысление сущности кластера; определение направлений (этапов) деятельности; разработка непосредственного плана действий; институционализация кластерной инициативы; разработка стратегического плана.

Определение приоритетов структурной политики и конкурентных преимуществ требует оценки потенциала кластеризации региона, которая должна производиться с учетом следующих условий: 1) экономика региона является открытой системой; 2) специализация экономики региона определяется наличием не относительных, а абсолютных преимуществ; 3) регионы обладают верно выраженной специализацией; 4) на современное состояние экономики региона оказывают существенное влияние процессы интеграции капитала; 5) особая роль принадлежит фактору инноваций.

Таким образом, стимулирование развития региональных и промышленных локальных кластеров позволит повысить конкурентоспособность региона, усилить коммерциализацию производства, развитие технической и социальной инфраструктуры. Обеспечение конкурентоспособности региона направлено на: 1) привлечение новых и сохранение старых предприятий; 2) сохранение и привлечение населения, трудовых ресурсов, квалифицированной рабочей силы; 3) проведение крупных мероприятий по созданию соответствующей инфраструктуры.

В каждом направлении можно выделить предмет конкуренции, на который должны быть направлены усилия региональных органов власти и других заинтересованных лиц, организаций, использующих определенные целевые группы, а также учитывая скорость рыночных процессов для тех, кому регион интересен как потенциальный поставщик товаров. Каждый из этих потребителей дает региону и его жителям дополнительную прибыль, способствует развитию и при эффективном управлении повышает качество жизни и привлекательность региона.

Выводы. Таким образом, в контексте реализации структурной политики регионов кластеризация в форме кластеров и сетевого сотрудничества выступает важным практическим инструментом в формировании конкурентных преимуществ внешней среды региона.

Существующая научно-обоснованная классификация системы кластеров предполагает множество различных критериев, отвечающим их происхождению, характерным чертам, функциональной направленности, задачам и другим параметрам. Целесообразно использовать существующую типологию кластеров, отвечающую направлениям структурной политики (научно-инновационное, территориальное, видовое), для разработки программы развития региона.

Центральным и региональным органам власти, местным объединениям предпринимателей следует активизировать действия по выявлению потенциальных возможностей региона в кластеризации. При проведении кластерной политики следует учитывать имеющиеся региональные различия; степень влияния ресурсных

возможностей на территориальную структуру региона; взаимоотношения субъектов хозяйствования в рыночном территориальном пространстве и др. В определении приоритетов структурной политики региона предпочтение необходимо отдавать выбору тех количественных и качественных показателей, которые будут способствовать активизации хозяйственной деятельности и увеличивать ее добавленную стоимость.

Л и т е р а т у р а

1. «Институциональные основы управления социально-экономическим развитием региона»: монография / [Коллектив авторов] под научной редакцией д-ра экон. наук, проф. В.Н. Тисуновой. – Луганск: Изд-во ЛНУ им. В. Даля, 2022. – Москва : Издательство «Перо», 2022. – 224 с.
2. Soulie D. Filieres de Production et Integration Vertical / D. Soulie // Annales des Mines. – Janvier, 1989. – P. 21-28.
3. Tolenado J.A. Propos des Filieres Industrielles / J.A. Tolenado // Revue d'Economie Industrielle. – 1978. – V. 6, № 4. – P. 149-158.
4. Porter Michael E. A Competition / Michael E. Porter // Harvard Business Review. – November-December. – 1998.
5. Марков Л.С., Теоретико-методологические основы кластерного подхода в экономике / автореферат дис. ... доктора экономических наук / Ин-т экономики и организации пром. пр-ва СО РАН. - Новосибирск, 2014: 9. URL: <https://viewer.rsl.ru/ru/rsl01005546689?page=1&rotate=0&theme=white> (Дата обращения: 22.11.2022).
6. Карамнова Н.В., Трунова С.Н. Методические аспекты создания интегрированных структур в агропромышленном комплексе региона // Вестник евразийской науки. – 2020. – Т. 12., № 5. – С. 54-63.
7. Бученкова А. А., Кичигин О. Э. Идентификация инновационного кластера как элемента в механизме обеспечения региональной конкурентоспособности // РЭиУ. – 2020. – №4 (64). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/identifikatsiya-innovatsionnogo-klastera-kak-elementa-v-mehanizme-obespecheniya-regionalnoy-konkurentosposobnosti>.
8. Войнаренко, М.П. Кластеры в институциональной экономике: монография / Н.П. Войнаренко. – «Триада-М», 2018. – 502 с.
9. Цихан Т.В. Кластерная теория экономического развития / Т.В. Цихан // Теория и практика управления. – 2003. – № 5. – С. 14-16.
10. Абдулкадыров А.С. (2018). Стратегия формирования и развития высокотехнологичных кластеров на базе оборонно-промышленного комплекса России. // Вестник Академии права и управления. – 2018. – № 2 (51). – С. 152-156.
11. О кластерах // Ассоциация кластеров, технопарков и ОЭЗ России. URL: <https://akitrf.ru/clusters/about/>.

Tisunova V. N., Gruzinova L. A.

CLUSTERING IN THE IMPLEMENTATION OF THE REGIONAL STRUCTURAL POLICY

The article reveals the purpose of clustering in the implementation of the structural policy of the region. The influence of clusters and network cooperation on the formation of competitive advantages of the external environment of the region is revealed. On the basis of scientific research, the most promising directions for the distribution of clusters according to certain types, goals and objectives, as well as priority aspects of their formation, have been determined, which creates conditions for developing a program of structural policy of the region (scientific-innovative, territorial, specific) and identifying its priorities as necessary element of the effective functioning of the regional production complex.

Key words: clustering, cluster, network cooperation, economics, structural policy, program, region, competitiveness..

Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «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» LSU named after V. Dahl.

Грузинова Лилия Алексеевна, ст.преп., соискатель кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: Magnolia_lily@mail.ru

Gruzinova Lilia Alekseevna, Senior Lecturer of the Chair «Management and economic security» LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семеновна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Маркетинг» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023

УДК [005.2:005.591.3]:[658.7/.8:315]

ТРЕНДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ В АПТЕЧНЫХ СЕТЯХ

Тисунова В. Н., Губарева А. О.

TRENDS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF DISTRIBUTION SYSTEMS IN PHARMACY CHAINS

Tisunova V. N., Gubareva A. O.

В статье определены основные тенденции развития системы аптечных сетей, дана их характеристика. Рассмотрены основные тренды дистрибуции лекарственных препаратов, выделены факторы, влияющие на развитие рынка, и перспективы развития аптечного рынка.

Ключевые слова: тренды, распределительная система, факторы, аптечный рынок, дистрибуция, лекарственные препараты.

Введение. Политика сбыта играет ключевую роль в конкуренции. Главной целью такой политики в фармации является обеспечение наиболее эффективной организации физического распределения фармацевтической продукции и услуг от производителя к потребителю, выбор оптимальной доставки.

Под распределительной системой понимают логистический канал товаропродвижения, состоящий из совокупности взаимосвязанных организаций (рыночных посредников), доводящих товар от производителя к конечному потребителю.

Сетевой аптечный бизнес сегодня активно развивается и завоевывает розничный сектор отечественного фармрынка, поэтому проблемы и перспективы развития сетевых аптечных компаний продолжают оставаться перспективными направлениями деятельности хозяйствующих субъектов.

Анализ последних исследований и публикаций. Основные понятия и особенности сетевой розничной торговли рассмотрены в публикациях А. Магомедовой, С. Халатян [1-3]. Проблематике развития торговли и особенностям сетевого ритейла посвящены работы М. Бергдала, В. Радаева [4; 5]. Вопросы, связанные с работой с поставщиками аптечной сети, освещены в работе С. Пашутина [6]. В публикации А. Пушкарева и А. Грачевой [7] изложен анализ аспектов функционирования цепи поставок фармацевтической продукции, факторов, условий и перспектив развития фармацевтических дистрибьюторских компаний в современных

условиях, а также характеристика каналов продвижения лекарственных средств и др. Однако недостаточно внимания уделяется вопросам формирования трендов и перспектив развития распределительных систем в аптечной сети, что обусловило актуальность темы исследования.

Целью статьи является исследовать теоретико-методологические и практические основы формирования трендов и перспектив развития распределительных систем в аптечных сетях.

Изложение основного материала. Аптечные сети сегодня являются наиболее жизнеспособными и прибыльными предприятиями розничного сектора отечественного фармрынка. Эта тенденция объективна, поскольку в условиях жёсткой конкуренции сетевая структура, в отличие от единичной аптеки, обладает большими ресурсами для создания эффективно действующих финансовых, закупочных, маркетинговых и управленческих систем. К тому же аптечная сеть имеет гораздо больше возможностей для внедрения передовых технологий, без использования которых современному предприятию розничного звена не обойтись.

Компания ЕУ провела опрос крупных игроков российского фармацевтического рынка – дистрибьюторов и представителей аптечного сектора – с целью выяснить их мнение относительно тенденций и потенциальных изменений в дистрибьюторском секторе в среднесрочной перспективе [9].

Основные тренды дистрибуции лекарственных препаратов в России заключаются в следующем [8-12]:

- монополизация поставок в наиболее значимых сегментах государственных закупок;
- в случае внедрения системы лекарственного страхования возможно закрепление поставок в страховом сегменте за крупными поставщиками;
- в случае инвестиций розничных сетей в развитие бизнеса на фармацевтическом рынке произойдёт усиление конкуренции в сегменте

безрецептурных препаратов, поскольку розничные магазины могут увеличить продажи лекарственных препаратов за счёт высокого трафика. Вероятность появления новых крупных дистрибьюторов – розничных игроков, издержки которых будут ниже за счёт масштаба операций;

- заинтересованность аптечных сетей в прямых контрактах с производителями, что позволит повысить маржинальность их бизнеса. Перспективность использования этой модели на уровне регионов и / или крупных российских производителей;

- дальнейшие инвестиции дистрибьюторов в повышение операционной деятельности и развитие сервисов для производителей (отсрочка платежа, страхование, маркетинг и пр.), что будет препятствовать выходу новых игроков на рынок, в частности, распространению модели 3PL-оператора;

- развитие канала онлайн-продаж (безрецептурных препаратов и парафармацевтики) крупными игроками рынка усилит их позиции в аптечном секторе. Возможная модель – несколько аптечных точек, кол-центр и служба доставки, которая позволит снизить издержки на содержание аптек и складских запасов;

- развитие ритейлерами собственной дистрибуции лекарственных препаратов, подтверждение исключительных прав на собственную торговую марку.

В России насчитывалось, по оценкам DSM Group, на конец 1 квартала 2023 года 71,8 тыс. аптечных организаций. Доля тройки лидеров среди аптечных сетей по товарообороту («Ригла», «Апрель» «Объединенная АС Эркафарм и Мелодия здоровья») достигла 20,4% от товарооборота всего фармритейла [8]. Из-за снижения темпов распространения нового штамма коронавируса «Омикрон» и введения санкций распределительные системы в аптечных сетях РФ живут в трендах на понижение, что произошло по причинам снижения платежеспособности населения; тенденций к консолидации; ужесточения условий взаимодействия с дистрибьюторами в отношении кредитных обязательств и др. [9]. При анализе ежемесячной динамики можно отметить, что на протяжении всех трёх месяцев рынок так и не превысил показатели продаж прошлого года. В марте 2023 года рынок «сократился» на 28,2% к марту 2022 года. Совокупно продажи ТОП-20 аптечных сетей упали на 7% [10].

В то же время концентрация аптечных сетей на рынке выросла до 60,0% (в 1 квартале 2022 года показатель был 52,9%). Прирост в большей мере обеспечен более высокой динамикой сетей из ТОП-20, чем динамика рынка в целом [9]. Распределение количества аптечных сетей в зависимости от размера аптечного предприятия свидетельствует о превалировании в общей структуре аптечного рынка РФ аптечных сетей, имеющих в составе 10 и более торговых точек. В России растёт количество

аптечных точек – до плюс 4 тысяч новых точек – в основном за счёт развития федеральных сетей. Плотность аптек составляет в среднем по стране 48 единиц на 100 тысяч населения. Увеличилась и доля российских производителей на рынке фармрозницы [10]. При этом в основе успеха крупных игроков рынка – эффект масштаба и, как следствие, конкурентоспособные цены и широкий ассортимент [10]. Исходя из сложившейся ситуации, можно предположить усиление присутствия на региональном уровне локальных поставщиков, особенно в сегменте государственных закупок, консолидация которых с федеральными игроками маловероятна.

По мнению участников опроса, тенденции внутри дистрибьюторского сектора, такие как консолидация и диверсификация деятельности дистрибьюторов, будут усиливаться, способствуя дальнейшей трансформации функций и модели дистрибуции на фармацевтическом рынке. При этом 100% участников опроса считают одним из наиболее активных трендов в дистрибьюторском секторе консолидацию игроков, которая продолжится в течение ближайших пяти лет. Участники опроса также отметили, что дальнейшая консолидация в секторе приведёт к следующим изменениям [8]:

- формирование нескольких крупных многопрофильных дистрибьюторов;

- специализация ряда дистрибьюторов в определённых нозологиях;

- выход мелких дистрибьюторов с рынка;

- появление уполномоченных поставщиков по отдельным направлениям в бюджетном секторе.

На фармацевтическом рынке аптечные сети относят к розничному звену системы. Есть вероятность появления новых крупных дистрибьюторов – розничных игроков, издержки которых будут ниже за счёт масштаба операций. Для российских розничных сетей характерно следующее: развитие только розничного сегмента; открытие собственных аптек в розничных магазинах / партнёрство с аптечными сетями; обеспечение высокого трафика покупателей; существенные инвестиции в развитие бизнеса, прежде всего в адаптацию складской инфраструктуры. Это приведёт к усилению конкуренции в сегменте безрецептурных препаратов, поскольку розничные магазины могут увеличить продажи лекарственных препаратов за счёт высокого трафика.

Один из вариантов, на который готовы сейчас сделать ставку топ-менеджеры крупных аптечных ритейлеров, – это существенное увеличение доли прямых контрактов с фармкомпаниями. По сути, речь идёт о создании в аптечной сети внутреннего структурного подразделения, которое занималось бы вопросами фармацевтической логистики, т.е. деятельностью по дистрибуции лекарств. И некоторые компании уже в этом преуспели – достаточно посмотреть на работу менеджмента

группы «Group 36,6»: в середине прошлого года количество прямых контрактов составило рекордные 75% (при стандартном показателе 10-20%) [11]. Безусловно, в этой сети, аптеки которой расположены только в столичном регионе (Москва и область), создать единый распределительный центр не так сложно, однако такой опыт может стать полезным для других ритейлеров.

О переходе на прямые поставки заявляет также ассоциация независимых аптек, но с оговоркой, что речь идёт только о контрактах с отечественными фармзаводами. Для сильных игроков такой вариант в перспективе действительно может оказаться выгодным. У прямых контрактов есть свои неоспоримые преимущества, среди которых:

- снижение зависимости от дистрибьюторов;
- контроль товарных остатков;
- более низкая цена;
- более длительная отсрочка платежа.

Однако для средних и малых аптечных ритейлеров прямой контракт экономически нецелесообразен, поскольку значительно повышаются издержки на складскую и транспортную логистику, что сводит большинство его преимуществ к нулю.

У небольших компаний, как правило, нет собственных складов, как нет и свободных средств для создания собственной логистической структуры или оплаты услуг логистического оператора. А обеспечить низкую стоимость фармлогистики невозможно. Да и трудно представить себе фармпредприятие, которое занято организацией мелкооптовой продажи.

Поэтому на текущий момент заключение договоров о поставках лекарств напрямую с фармпроизводителями – это скорее исключение из правил и удел лидеров рынка. Более того, сегодня ни одна аптечная сеть, даже при наличии собственной логистической структуры, не готова полностью отказаться от сотрудничества с независимыми фармдистрибьюторами, через которых работают крупнейшие зарубежные производители медикаментов.

Самостоятельно фармпроизводитель массово не работает напрямую с аптеками, ведь большинство ритейлеров не могут обеспечить дебиторскую задолженность, и института страхования на фармрынке пока нет.

На сегодняшний день только фармдистрибьютор в состоянии обеспечить высокий сервис оперативности и широкого ассортимента, а также стать гарантом финансовых взаимоотношений участников рынка. Переход на систему «производитель – аптечная сеть» может быть достигнут только тогда, когда на российском аптечном рынке будет существовать несколько крупнейших игроков, каждый из которых будет управлять сетью в несколько тысяч аптек и обладать собственными логистическими подразделениями [8].

Несмотря на это, модель прямых поставок лекарственных препаратов от производителей в аптеки развивается. Об этом говорят результаты исследования компании ЕУ. Результаты опроса аптечных сетей о модели прямых контрактов свидетельствуют о следующем:

- в среднем три года опрошенные аптечные сети уже работают по модели прямых контрактов в России;

- в среднем аптечная сеть работает по прямым контрактам с 30 производителями, 58% из которых составляют российские компании;

- средняя доля лекарственных препаратов, закупаемых аптечной сетью по прямым контрактам, составляет 20%.

Участники фармрынка, задействованные Компанией ЕУ (аптечные сети, дистрибьюторы, производители), высказывают разные мнения о перспективах развития модели прямых контрактов [8].

Аптечные сети к преимуществам модели отнесли контроль запасов продукции и логистических операций, исключение рисков появления контрафактной продукции, а к недостаткам – дополнительные издержки и необходимость предоплаты. Также указали заинтересованность в развитии такой модели, поскольку это позволит им повысить маржинальность бизнеса.

Дистрибьюторы отметили, что аптеки не смогут вытеснить их с рынка благодаря инвестициям в повышение операционной эффективности и развитие сервисов для производителей. По их мнению, на рынке будут реализовываться точечные инициативы, направленные на использование модели прямых контрактов.

Производители утверждают, что прямые поставки не обладают высокой рентабельностью вследствие географической специфики России, размера рынка и необходимости наличия оборудованного склада для препаратов. По их мнению, наиболее вероятно, что модель прямых контрактов будет использоваться преимущественно на региональном уровне (в городах-миллионерах), а также крупными российскими фармацевтическими компаниями. В то же время оперативная поставка медикаментов по регионам со складов производителей пока не осуществима, поскольку не позволяет расстояние.

Всего лишь 29% опрошенных считают перспективным направлением использование для фармацевтического рынка новых моделей дистрибуции, таких как логистические операторы (3PL), несмотря на успешное их применение в зарубежной практике [8].

Активное развитие 3PL-модели в России является маловероятным событием в ближайшее время в силу следующих причин:

1) для соблюдения строгих законодательных требований, предъявляемых к транспортировке и хранению лекарственных препаратов, необходимы значительные инвестиции в инфраструктуру;

2) специфические компетенции дистрибьюторов (маркетинг, аналитика, участие в тендерных процедурах, коллекторские функции и пр.) создают барьеры для новых игроков, выходящих на рынок.

Следующий тренд, связанный с выходом российских продуктовых ритейлеров на фармацевтический рынок и разрешением онлайн-торговли лекарственными препаратами, назван одним из ключевых внешних факторов, способных трансформировать сектор дистрибуции. 71% участников опроса компании ЕУ согласились с тем, что выход крупных ритейлеров на российский фармацевтический рынок окажет влияние на сектор дистрибуции. При этом степень влияния будет зависеть от функций, которые они на себя возьмут. 57% респондентов отмечают значительные перспективы разрешения продаж лекарственных препаратов через онлайн-канал и считают, что это будет одним из наиболее важных факторов развития конкуренции среди игроков рынка и изменения модели фармацевтической дистрибуции [8].

Преимущества онлайн-продаж лекарственных препаратов заключаются в снижении издержек и прямом управлении спросом посредством аккумуляирования информации о профиле потребителей, а также формировании персонализированных предложений и скидок. Возможные лекарственные средства для онлайн-продажи на данный момент – безрецептурные препараты, парафармацевтика и детское питание. В случае законодательных изменений – продажа рецептурных лекарственных средств.

Драйверы развития канала онлайн-продаж связаны с развитием системы электронного рецепта, разработкой механизмов удалённой идентификации и аутентификации личности, введением маркировки лекарственных препаратов, возможным появлением электронных провизоров. Актуальность для игроков рынка заключается в том, что развитие онлайн-продаж может быть интересно всем участникам рынка (производителям, дистрибьюторам и аптекам), однако преимущество дистрибьюторов – в наличии готовой инфраструктуры. Дальнейшее развитие дистанционных продаж в фармацевтической области будет во многом зависеть от изменения законодательства, регулирующего ее [8].

В свою очередь развитие онлайн-канала улучшит положение лидеров дистрибьюторского сектора, которые в данный момент уже работают по системе предварительных заказов через онлайн-площадки принадлежащих им аптек.

Что касается развития ритейлерами собственной дистрибуции лекарственных препаратов, то это произойдёт путём: оптимизации

издержек за счёт масштаба операций; дополнительных инвестиций в обеспечение соответствия логистической инфраструктуры требованиям фармацевтического рынка. По мнению участников опроса, продуктовые ритейлеры смогут перераспределить долю рынка аптек и дистрибьюторов. Однако вероятно, что они окажут влияние только на сегмент безрецептурных препаратов и биологически активных добавок.

На сегодняшний день практически каждый крупный ритейлер имеет в своём ассортименте как минимум одну собственную торговую марку (СТМ), которая занимает определённую часть всей представленной продукции во многих товарных категориях.

В качестве бренда могут быть использованы как наименование компании, так и отдельная торговая марка. Чаще всего СТМ производится на заводах и фабриках компаний-партнёров. Отличительная особенность товаров под собственной торговой маркой – значительно более низкая стоимость в своём сегменте. Стабильный рост прибыли от СТМ позволяет уверенно говорить об эффективности внедрения данного инструмента, однако успех продвижения СТМ в аптеке имеет свои особенности и зависит от ряда факторов:

- большие объёмы товара (например, стандартная минимальная партия косметической продукции составляет 100 кг);
- низкая себестоимость (чтобы вызвать у покупателя интерес к товарам данной марки);
- наличие обширной аптечной сети;
- наличие опыта в определении и разработке стратегии СТМ.

Аналитики российского рынка и эксперты признают, что СТМ сейчас – это очень перспективное направление работы, позволяющее увеличить доходы компании, завоевать лояльность потребителей и сделать бренд аптеки узнаваемым. На практике товары собственной торговой марки имеют лишь немногие аптечные сети с филиалами по всей стране. Если объём продаж ниже уровня минимального контрактного объёма, то развитие СТМ не имеет смысла.

Самая опытная в производстве СТМ среди фармритейлеров России аптечная сеть «36,6». Сейчас в её ассортименте 1800 наименований СТМ: кроме продуктов под маркой «36,6», есть 9 линеек собственных брендов, 5 эксклюзивных брендов. На сегодняшний день доля СТМ в товарообороте компании составляет 14%.

Основные преимущества СТМ:

- возможность точного прогнозирования объёма производства;
- гарантированное наличие товара;
- гарантированное качество товара;
- оптимизация логистики;
- независимость от производителей и поставщиков;
- снижение затрат на реализацию;

- повышение лояльности покупателей.

Чаще всего аптечные сети выбирают для производства и продвижения товаров собственной торговой марки парафармацевтику, однако профессиональный анализ, точное прогнозирование и хорошее знание рынка позволяют продвигать различные лекарственные формы.

Выводы. Несмотря на снижение среднелечебного потребления лекарственных средств, эксперты в целом позитивно оценивают перспективы развития распределительных систем лекарственных средств. Потенциал роста российского фармацевтического рынка по-прежнему большой, в перспективе концентрация рынка будет только усиливаться, и ещё быстрее будет происходить конкуренция между участниками фармрынка. Крупные аптечные сети находятся в более стабильных условиях для развития, их доля в товарообороте увеличивается, они быстрее внедряют изменения, используют новые модели поставок, развивают собственные торговые марки.

Несмотря на успешное использование в зарубежной практике новых моделей дистрибуции, таких как логистические операторы (3PL) и прямые поставки от производителей в аптеки, участники российского рынка не ожидают их существенного влияния на сектор фармацевтической дистрибуции в России в ближайшие пять лет.

Л и т е р а т у р а

1. Магомедова А.Н. Сетевой ритейл: сущность и особенности управления / А.Н. Магомедова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – №4. – С. 358-361.
2. Халатян С.Г. Идентификация современных тенденций развития цепи поставок в системе дистрибуции фармацевтической продукции / С.Г. Халатян // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2013. – №3(43). – С. 78-82.
3. Халатян С.Г. Факторы и перспективы развития региональных фармацевтических дистрибьюторов в современных условиях: логистический аспект / С.Г. Халатян // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2016. – №3(55). – С. 73-79.
4. Бергдал, М. Чему я научился у Сэма Уолтона: Как преуспеть в конкуренции с Wal-Mart и другими розничными гигантами [Текст]: монография [пер. с англ. Б. С. Станкевич.] / М. Бергдал. – Минск: гревцов Паблишер, 2008. – 304 с.
5. Радаев В. Как обосновать введение новых правил обмена на рынках / В. Радаев // Вопросы экономики. – № 3. – 2011. – С. 104-123.
6. Пашутин С. Стратегия отдела закупок аптечной сети / С. Пашутин // Фармацевтические ведомости. – 2006. – №6. // URL: <http://www.alppp.ru/law/hozjajstvennaja-dejatelnost/torgovlja/48/statja--strategija-otdela-zakupok-aptechnoj-seti.html>.
7. Пушкарёв А.Н. Трансформации структуры отечественного рынка лекарственных средств / А.Н. Пушкарёв, А.В. Грачева // Вестник экономики, права и социологии. – 2013. – №1. – С. 36-41.

8. Хутько А. Дистрибуция лекарственных препаратов в России / А. Хутько // URL: <https://www.ey.com/ru/ru/industries/life-sciences/ey-blitz-survey-distribution-of-pharmaceuticals>.

9. Рейтинг аптечных сетей по итогам 1 квартала 2023 года // Фармацевтический вестник. – 2023. // URL: <https://dsm.ru/news/2843/>

10. Эпоха перемен для фармацевтической розницы: тренды, прогнозы и решения для аптечного рынка России/1-й аптечный саммит «новая аптечная реальность в России и СНГ». // URL: <https://what.pharmacy-conf.ru/news/items/epokha-peremen-dlya-farmatsevticheskoy-roznitsy-trendy-prognozy-i-resheniya-dlya-aptechnogo-rynka-ro>

11. Алтайская Е. Фармацию разделят гиганты. Аптечные и торговые. / Е. Алтайская // Московские аптеки. – 2022. – 22 июня // URL: <http://mosapteki.ru/material/farmaciyu-razdelyat-giganty-aptechnye-i-torgovye-10074>.

12. Масляева М. Российская фармрозница: что имеем и на что рассчитывать? / М. Масляева // Московские аптеки. – 2022. – 12 ноября. // URL: <http://mosapteki.ru/material/rossiyoskaya-farmroznicna-cto-imeem-i-na-cto-rasschityvat-10554>.

Tisunova V.N., Gubareva A.O.

TRENDS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF DISTRIBUTION SYSTEMS IN PHARMACY CHAINS

The article identifies the main trends in the development of the system of pharmacy chains, their characteristics are given. The main trends in the distribution of medicines are considered, the factors influencing the development of the market and the prospects for the development of the pharmacy market are highlighted.

Key words: trends, distribution system, factors, pharmacy market, distribution, medicines.

Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ФГБОУ ВО «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» LSU named after V. Dahl.

Губарева Анна Олеговна, соискатель кафедры менеджмента и экономической безопасности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: 666Koshka@bk.ru.

Gubareva Anna Olegovna, the applicant of the Department of «Management and economic security» LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семёновна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Маркетинг» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 10.04.2023 г.

УДК 338.45.01

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ НА ОСНОВЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

Фоменко А. А., Бурлуцкая Г. М., Черныш Т. А.

EFFICIENT MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION BASED ON THE DIFFERENTIATION OF THE ORGANIZATIONAL SYSTEM

Fomenko A. A., Burlutskaya G. M., Chernish T. A.

Рассмотрены основные характеристики структуры организационной системы, которые определяют степень ее дифференциации на основе разделения труда.

Ключевые слова: управление, организация, система, дифференциация, фактор, процесс, формализация, сложность, централизация, оценка.

Постановка проблемы. Любая организация характеризуется постоянством ее составляющих в зависимости от особенностей их сочетания и преобладающих механизмов координации деятельности. Одной из составляющих в общей теории специального подхода к построению организации является теория дифференциации и интеграции организационной системы.

Анализ последних исследований и публикаций. Организация может быть представлена как система в виде совокупности взаимосвязанных подсистем, образующих единое целое. Состав, расположение и характер отношений между ними определяет структуру организации, которую можно рассматривать как форму разделения различных видов деятельности, направленных на достижение целей организации. Понятие структуры организации, принцип ее построения, подходы формирования организационной структуры изложены в работах таких авторов, как: В.А. Абчук, А.А. Беляев, М.Д. Виноградский, А.П. Егоршин, А.К. Семенов и другие. Структура организации составляет основу ситуационной теории организационных структур. Ее основные положения сформулированы в работах Р. Саймона, Дж. Марча, П. Лоуренса, Д. Дж. Лорша.

Изложение основного материала Увеличение количества характеристик и факторов, привлекаемых к рассмотрению в процессе проектирования организаций и оценки их эффективности, обуславливает необходимость выделения общих параметров организационных структур. К основным характеристикам структуры организации относятся: сложность, формализация и централизация или децентрализация.

Сложность определяет степень дифференциации организационной системы на основе разделения труда по горизонтали, по вертикали, по территории.

Горизонтальная дифференциация организационной системы предусматривает поэтапное разделение труда, которое базируется на специализации и конкретизации работ.

Различают специализацию, основанную на знаниях, и рутинную.

Первый вид связан с развитием знаний и предполагает выделение работ, для выполнения которых необходимы определенные знания и мастерство. В этом случае внимание работников сконцентрировано на сравнительно узком круге сложных проблем, требующих проведения дополнительных исследований при принятии решений.

Второй вид специализации достигается с помощью дробления, упрощения и стандартизации шаблонных, производственных заданий, каждое из которых выполняется отдельным работником.

Уровень специализации можно определить с помощью двух параметров глубины – деятельности и размаха деятельности.

Глубина деятельности – это степень контроля, которую осуществляет сам работник при свободном планировании и организации своей работы.

Размах деятельности определяется протяженностью во времени цикла деятельности и количеством включенных операций. Работа, которая содержит меньше повторений и большое количество операций, имеет больший размах.

Специализация имеет преимущества, которые способствуют совершенствованию трудового процесса, дают возможность выявить важнейшие критические сферы деятельности в организации и облегчают процесс формализации работ.

Уровень специализации является основополагающим при дифференциации работ в организации. Он заключается в том, чтобы ввести специализацию, получить от нее пользу, избежать чрезмерной специализации и сопутствующих негативных последствий.

Устранение негативных результатов специализации и рационализации рутинных работ возможно за счет: расширения фронта работ, чередования деятельности и обогащения деятельности.

Расширение фронта работ заключается в увеличении количества специализированных задач, выполняемых одним работником. Это позволяет увеличить размах деятельности, поскольку рабочий цикл удлиняется. При изменении задач исполнитель переходит от выполнения одного вида работ к другому через определенные интервалы времени.

Чередование деятельности является разновидностью расширения фронта работ, основанной на перемещении работника по кругу от одного рабочего места к другому, при которой устраняется однообразие работ.

Обогащение деятельности заключается в предоставлении работнику большей самостоятельности и ответственности за выполняемую работу. При этом решаются следующие задачи:

- удлиняется рабочий цикл;
- в производственный процесс встраиваются дополнительные элементы;
- обеспечивается соответствие содержание работы и желание работника;
- достигается идентификация результата работы и выпуска продукции.

Вертикальная дифференциация связана с распределением работ по уровням иерархии в организации и является основанием для формирования вертикальной структуры. Каждая вертикальная структура имеет совершенно определенные каналы реализации собственных полномочий и обмена информацией. В процессе распределения задач, полномочий и обязанностей формируется система подчинения направлений, по которым определяются собственные полномочия между работниками, находящимися на разных уровнях иерархии.

Территориальная дифференциация характеризует процесс распределения по группам видов деятельности и ресурсов в зависимости от особенностей местонахождения. Дифференциация по географическому признаку чаще наблюдается там, где операции или рынки организации очень распространены. Отрасли труда, основанные по географическому признаку, используются в тех случаях, когда есть ограничения в материальном обеспечении. Главное преимущество территориальной дифференциации в том, что она делает организацию более приспособленной к нуждам своих потребителей и к особенностям различных регионов. Недостаток такого распределения компонентов организации состоит в том, что контроль и согласование усложняются и требуют увеличения административного штата.

Формализация характеризует набор средств, используемых организацией для ограничения свободы выбора работников в процессе их деятельности.

Формализация поведения – это способ стандартизации процесса труда и регламентации деятельности человека, который приводит к вертикальной дифференциации труда и предполагает

отделение процесса выполнения от процесса трудовой деятельности. Формализация поведения обуславливает также и горизонтальное разделение труда, при котором выделяют наиболее простые виды деятельности и разрабатывают правила и процедуры их выполнения.

Формализация поведения осуществляется в трех формах:

- формализация, связанная с содержанием труда на конкретном рабочем месте, которая предполагает определение последовательности выполнения этапов работ и их продолжительность;
- формализация, связанная с процессом труда, применяется в организациях, использующих набор методов и процедур в виде инструкций;
- формализация поведения в организации с помощью регламентирующих правил и процедур, определяющих поведение при всех возможных ситуациях.

Формализация поведения характеризует определенную степень стандартизации и достигается следующими способами:

- отбор работников, определяющий степень соответствия кандидата и квалификации работы, на которую он претендует;
- использование набора правил и процедур с указанием на то, что кандидаты должны делать и как выполнять порученное им задание;
- обучение и социализация — это совокупность профессиональных знаний и требований, предъявляемых к кандидату и определенному рабочему месту. Если они определены, то организация может, или включить их как критерии найма на работу и осуществлять отбор кандидатов в соответствии с этими критериями, или создавать программы по обучению и социализации работников для того, чтобы они соответствовали этим критериям.

Централизация – это концентрация правил при принятии решений и сосредоточение собственных полномочий на верхнем уровне руководства организацией.

Передача или делегирование ответственности относительно ряда ключевых решений, представляет собой децентрализацию.

Степень централизации или децентрализации в организации или ее подразделениях может измеряться с помощью таких переменных, как: количество решений, принимаемых на каждом уровне управления; возможность решения для организаций в целом; степень контроля выполнения принятого решения.

Абсолютная централизация или децентрализация существует в организации достаточно редко. Факторы, влияющие на принятие решения о децентрализации, можно разделить на внешние и внутренние.

К внешним факторам относятся: окружение организации; показатели, характеризующие ее положение на рынке; конкурентная ситуация; разбросанность потребителей и поставщиков; степень однородности производства. Чем более разбросаны потребители и поставщики, тем сильнее потребность в децентрализации.

Внутренние факторы организации включают: единообразие политики, размер организации и ее культуру; философию менеджмента. При увеличении размера организации возрастает и потребность в децентрализации. Если высшее руководство поставит своей целью стандартизировать политику во всей организации, то будет наблюдаться тенденция к централизации власти. Во многих организациях есть и ее культура (централизация или децентрализация) и философия менеджеров, которая отражает эту культуру.

Централизация имеет несколько преимуществ, которые облегчают вертикальную координацию и позволяют использовать богатый ее опыт. Лучшее понимание целей организации обеспечивает сильное руководство, которое способствует концентрации власти на вершине организационной структуры.

Вместе с тем централизованное принятие решений занимает больше времени, чем децентрализованное.

Последнее время развивается тенденция к децентрализации власти, поскольку децентрализация способствует: повышению эффективности, позволяет ускорить принятие решений, освободить руководителей высшего звена от мелких обязанностей и легче приспособиться к изменяющемуся окружению. Эта тенденция не означает, что все организации должны быть децентрализованными. Для каждой организации характерен свой уровень иерархии, на котором принимаются решения. Задача менеджеров в том, чтобы решить, какая точка на «непрерывной линии» от централизации к децентрализации подходит для их организации.

Результаты исследования. В процессе проектирования организации необходимо выделить общие параметры организационных структур, к которым относятся сложность, формализация, централизация или децентрализация. Степень дифференциации организационной системы необходимо определять на основе разделения труда по горизонтали, вертикали и территории.

Выводы. На основе анализа литературных источников, публикаций и последних исследований выявлено, что на отношения между подразделениями, наряду с другими, влияют такие факторы, как степень различия между подразделениями – дифференциация и степень необходимого сотрудничества подразделений – интеграция. В силу изменения характера труда и, как следствие, связей между звеньями организационной структуры на сегодняшний день организация приобретает определяющее значение для управления областями ее функционирования. Предложенные характеристики структуры организации позволяют определить степень горизонтальной, вертикальной и территориальной дифференциации организационной системы, обеспечить повышение качества принятия управленческих решений и будут способствовать повышению эффективного управления организацией.

Л и т е р а т у р а

1. Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 1, 2 : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021.
2. Беляев А.А., Коротков Э.М. Системология организации: Учебник /Под ред. д-ра экон. наук, проф. Э.М. Короткова - М: ИНФРА-М, 2010.
3. Виноградский М.Д., Виноградская А.М. \ Менеджмент в организации: Учебное пособие - М.: КОНДОР, 2012 - 654 с.
4. Егоршин, А. П. Эффективный менеджмент организации : учебное пособие / А.П. Егоршин. – Москва : ИНФРА-М, 2021.
5. Семенов, А. К. Теория организации: учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — Москва: Дашков и К, 2021.

Fomenko A.A., Burlutskaya G.M., Chernish T.A.
**EFFICIENT MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION
BASED ON THE DIFFERENTIATION OF THE
ORGANIZATIONAL SYSTEM**

The main characteristics of the structure of the organizational system, which determine the degree of its differentiation based on the division of labor, are considered.

Key words: management, organization, system, differentiation, factor, process, formalization, complexity, centralization, evaluation.

Фоменко Анастасия Александровна, доктор экономики, кандидат экономических наук, Экономический Университет, г. Варна, Болгария.
E-mail: afox@mail.ru

Fomenko Anastasiya Aleksandrovna, Chief Ass. PhD Stoyan Hadjiveluchkov, Candidate of Economic Sciences, University of Economics Varna, Bulgaria.

Бурлуцкая Галина Михайловна, доцент кафедры «Менеджмент» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: burlutskaya.galina@mail.ru

Burlutskaya Galina Mikhailovna, associate professor of the department «Management» LSU named after V. Dahl.

Черныш Татьяна Александровна, старший преподаватель кафедры «Финансы и кредит» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: t_bychkova@mail.ru

Chernysh Tatyana Aleksandrovna, senior teacher of department "Finances and credit", LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Салита Светлана Викторовна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Финансы и кредит» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 65.291-983

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Чаленко Т. Р., Воробьева Н. В.

IMPROVING ENTERPRISE COMPETITIVENESS MANAGEMENT

Chalenko T. R., Vorobyova N. V.

В работе рассматриваются пути повышения конкурентоспособности и совершенствование методов ее оценки. Выбор оптимальной, жизнеспособной модели стратегического управления и тактики конкуренции, которая играет значительную роль в эффективном функционировании предприятия.

Ключевые слова: конкурентоспособность, эффективность, конкуренция, анализ, рынок, конкуренты, методика оценки.

Введение. В эпоху глобализации и интернационализации экономики основным критерием ее эффективности является конкурентоспособность.

Эффективность системы управления конкурентоспособностью предприятий (КСП) во многом зависит от управления достигнутыми конкурентными преимуществами. В условиях постоянно меняющейся конъюнктуры рынка необходимо разрабатывать адекватные конкурентные стратегии, которые должны вызывать изменения во внутренней среде и способствовать повышению конкурентоспособности предприятия.

Теоретической и методологической основой исследования являются труды российских и зарубежных ученых: Е.А. Арбатская, А.С. Головачев, Н.Ю. Кониная, А.Л. Кожевников, М.В. Коротич, И. Ансофф, Дж. Куинн, Г. Минцберг, М. Портер, А. Томпсон, Э. Чандлер. Отметим, что весомый вклад в изучение вопроса конкурентоспособности предприятия внесли такие экономисты, как Игорь Ансофф и Майкл Юджин Портер, проанализировавшие причины высокого уровня конкурентоспособности предприятий. А уровень КСП зависит от условий: необходимые факторы производства; развитый спрос и зрелость конкурентной среды; качество управления; рациональная государственная политика [2-4].

Целью работы выступает исследование путей повышения конкурентоспособности предприятия.

Изложение основного материала. Конкурентоспособность предприятия – это экономическая категория, характеризующая способность организации осуществлять производство конкурентоспособной продукции, используя свой потенциал лучше, чем конкуренты. Особое значение имеет возможность организации оперативно и адекватно реагировать на изменения в покупательской среде, проявлять реакцию на вкусы и предпочтения покупателей.

Уровень КСП является относительным понятием и выявляется в процессе сравнения организаций, которые занимаются выпуском аналогичной продукции.

На рис. 1 представлены особенности конкурентоспособности предприятия.

Под управлением конкурентоспособностью предприятия предлагается понимать непрерывный процесс целенаправленного воздействия на совершенствование конкурентности как в текущем, так и в планируемом периоде.

Управление конкурентоспособностью предприятия сводится к формированию конкурентных преимуществ по всем факторам деятельности предприятия не отдельными аспектами, а полноценным комплексом конкурентных привилегий.

Особая роль в процессе повышения конкурентоспособности предприятия отводится стратегическому подходу в управлении его конкурентоспособностью. На практике выделяется четыре основных типа стратегий:

- виолентная (силовая) стратегия;
- патентная (нишевая) стратегия;
- коммутантная (соединяющая) стратегия;
- эксплерентная (пионерская) стратегия.

Более того, для достижения высокого уровня конкурентоспособности предприятия оно должно обладать рядом внутренних конкурентных преимуществ, таких как: конкурентоспособность продукции, стабильное финансовое положение, эффективный маркетинг, рентабельные продажи, хороший имидж (марочный капитал), а также эффективная система менеджмента на предприятии.

Результаты исследования. Торговые предприятия будут успешно конкурировать на рынке в том случае, если будут иметь: низкие издержки, новейшие технологии, высококвалифицированный персонал, организованный логистический сервис, товароснабжение, контроль качества продукции, работ и услуг, внедрение мерчандайзинга, который позволит увеличить прибыль предприятия, грамотное осуществление торгово-технического процесса.

Для оценки конкурентоспособности фирмы предлагаем графический метод – многоугольник конкурентоспособности, позволяющий сравнить возможности предприятий.

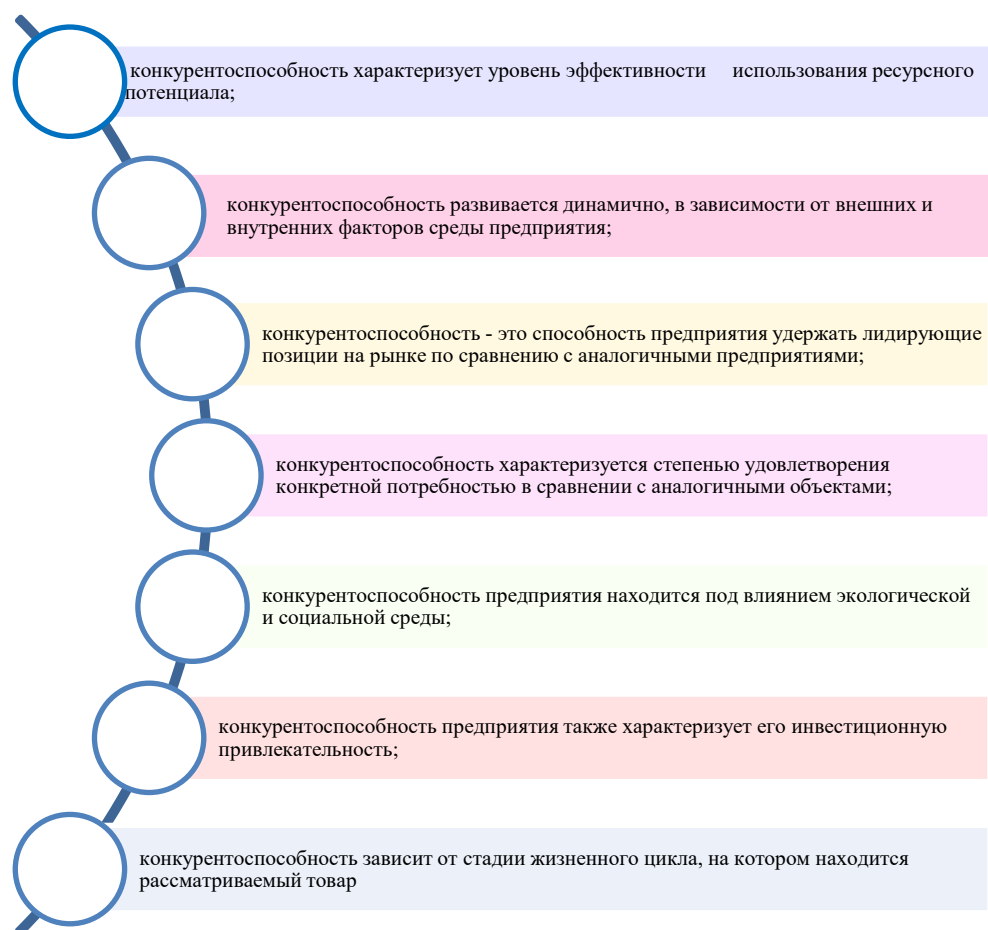


Рис. 1. Характерные особенности конкурентоспособности предприятия

Выводы. Совершенствовать уровень конкурентоспособности необходимо на каждом жизненном цикле предприятия, это позволяет: вовремя выявлять угрозы со стороны конкурентов, имеющиеся недостатки, разработать мероприятия по их устранению, а также их экономическую эффективность.

Л и т е р а т у р а

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 511 с. – (Серия «Золотой фонд российских учебников»).
2. Кони́на, Н. Ю. Конкурентоспособность фирмы в глобальном мире / Н. Ю. Кони́на. – Москва: Проспект, 2012. – 361 с.
3. Мескон М., Майкл А., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2012. – 305 с.
4. Стратегический менеджмент: классическое издание / Игорь Ансофф; [пер. с англ. О. Литун]. – Москва [и др.]: Питер, 2009. – 342 с.

Chalenko T.R., Vorobyova N.V. IMPROVING ENTERPRISE COMPETITIVENESS MANAGEMENT

The paper considers ways to increase competitiveness and improve methods for its assessment. Selection of the optimal, viable model of strategic management and competition tactics, which plays a significant role in the effective functioning of the enterprise.

Key words: competitiveness, efficiency, competition, analysis, market, competitors, assessment methodology.

Чаленко Татьяна Радионовна, студентка I курса магистратуры, ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: tch55@rambler.ru

Chalenko Tatiana Radionovna, a student of the first year of the master's degree LSU named after V. Dahl.

Воробьева Наталья Викторовна, к.э.н., доцент, доцент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность», ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: nvv_lg@mail.ru

Vorobyova Natalia Viktorovna, Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Economic Security LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023 г.

УДК 332

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Чурсина Н. А.

APPLICATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES AT DIFFERENT LEVELS OF ECONOMIC SYSTEMS

Chursina N. A.

В статье приведены данные о реализации национального проекта «Цифровая экономика», направленного на ускоренное внедрение и развитие цифровых технологий в экономике и социальной сфере, рассмотрены актуальные вопросы социально-экономического развития Луганской Народной Республики, предложена методика оценки «индекса цифровизации бизнеса».

Ключевые слова: экономические системы, информационные технологии, цифровизация, цифровая экономика, предприятие, регион.

Тенденции развития цифровых технологий на предприятиях, относящихся к различным видам экономической деятельности, давно актуальны в современных условиях хозяйствования. Однако большинство из этих предприятий оставались консервативными в своих производственных решениях, основанных на традиционных технологиях управления. Вынужденные в связи с распространением вируса Covid-19 карантинные меры ярко показали необходимость цифровой трансформации и внедрения инновационных решений в управлении. Пандемия стала мощным толчком, который послужил катализатором процесса цифровизации экономики стран мира. На сегодняшний день большинство экономистов согласно с утверждением, что информационные технологии будут приобретать все большее значение для производственных процессов, а пандемия коронавирусной инфекции, начавшаяся весной 2020 г., только подтвердила эти предложения. Таким образом, цифровизация становится одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности в изменяющихся условиях экономики. В этой связи актуальным вопросом становится оценка сложившейся ситуации в области использования информационных технологий не только отдельными предприятиями, но региона в целом.

Говоря о цифровизации, необходимо отметить, что ядром развития и поддержания новой цифровой экономики в первую очередь является доступ к

широкополосному Интернету. Широкополосный доступ в Интернет – это возможность доступа в Интернет на высоких скоростях, что обеспечивает конкурентоспособность страны на мировой арене и является одним из обязательных условий непрерывного и устойчивого экономического роста в стремительно меняющемся мире [2].

По оценкам независимых экономических исследований, влияние широкополосной связи на ВВП варьируется от 0,25% до 1,5% на каждые 10% увеличения доступа. Помимо этого, доступ к широкополосному Интернету – это драйвер для иностранных прямых инвестиций, поскольку индустрия программного обеспечения и информационно-коммуникационных технологий – ведущий мировой сектор для такого финансирования [3].

Цель данного исследования – анализ актуальных вопросов и задач по повышению качества управления социально-экономическим развитием ЛНР, а также отбор методик и методических рекомендаций, позволяющих оценить уровень развития цифровизации как региона в целом, так и по отдельным видам экономической деятельности.

В целях формирования конкурентоспособной экономики на мировой арене в России реализуется национальная программа «Цифровая экономика», направленная на ускоренное внедрение и развитие цифровых технологий в экономике и социальной сфере. Меры, реализуемые в рамках данного проекта, позволят укрепить национальную безопасность страны и повысить качество жизни населения. В субъектах Российской Федерации в рамках данной национальной программы реализуются региональные проекты.

На сегодняшний день существуют различные методические подходы к оценке уровня развития цифровых технологий. Большинство методик, как показал анализ, применимы исключительно к оценке уровня цифровизации предприятий и различаются между собой набором групп

показателей, формированием оценки. Однако методик и методических рекомендаций, позволяющих оценить уровень развития цифровизации отдельных видов экономической деятельности, достаточно мало.

К примеру, Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ предлагает оценку «индекса цифровизации бизнеса», основанную на исследовании использования следующих технологий [1]:

широкополосного Интернета;
облачных сервисов; RFID-технологий;
ERP-систем; электронной торговли.

На основе официальной статистической информации по перечисленным технологиям рассчитывается удельный вес организаций, использующих определенный вид цифровых инструментов в общем числе обследуемых организаций, и определяется индекс цифровизации бизнеса. Данная методика имеет одно колоссальное преимущество, так как основана на официальных статистических данных, которые наиболее полно, достоверно и объективно характеризуют ситуацию. Однако необходимо отметить, что статистические данные ограничены статистическими сборниками и конфиденциальностью некоторых показателей, что затрудняет возможность оценки.

Уровень развития цифровых технологий на национальном уровне зависит от уровня развития цифровизации на региональном уровне, который, в свою очередь, формируется исходя из уровней развития данных технологий в рамках отдельных видов экономической деятельности и отдельных организаций (рис. 1).



Рис. 1. Уровни цифровизации экономических систем

Для оценки уровня развития цифровизации видов экономической деятельности региона предлагается оценка уровня развития и использования цифровых технологий отдельных предприятий, которая предполагает их участие методом анкетирования. Для каждого вида экономической деятельности региона предполагается определить репрезентативную выборку, состоящую из определенного количества предприятий республики различных форм собственности, размеров.

На первом этапе необходимо осуществить сбор заполненных анкет. Руководителям предприятий, попавших в выборку, предлагается ответить на несколько вопросов об использовании тех или иных цифровых технологий в бизнес-процессах, а также указать факторы, препятствующие развитию цифровых технологий в организации. Шаблон анкеты представлен в табл. 1.

На втором этапе, после проведения анкетирования, предполагается группировка полученных анкет по видам экономической деятельности и обработка результатов. Несомненно, проведение наблюдения в форме анкетирования сложная, масштабная и емкая работа, требующая больших временных и финансовых затрат.

Итоговые данные позволят рассчитать интегральный показатель уровня развития и использования современных цифровых технологий как на отдельных предприятиях, так и региона в целом по отдельным видам экономической деятельности.

В современных условиях стремительного развития цифровой среды информация, полученная в ходе данного наблюдения, является важной основой как для целей научных исследований, так и для повышения качества управления социально-экономическим развитием Луганской Народной Республики.

Согласно постановлению Правительства Луганской Народной Республики «Об утверждении Программы социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2020 год» актуальными вопросами ещё остаются [4]:

В сфере связи и массовых коммуникаций:

наличие убыточных почтовых отделений и высокие затраты на их содержание;
недостаточная пропускная способность оборудования базовых станций подвижной связи «Лугаком», низкий уровень покрытия сегмента сети 3G;

отсутствие единой информационной системы, обеспечивающей деятельность исполнительных органов государственной власти Луганской Народной Республики и законодательных основ ее функционирования;

высокий уровень физического и морального износа технической базы, недостаточный уровень квалификации кадров для создания современного медийного продукта государственными телерадиокомпаниями;

снижение интереса детской и юношеской аудитории к продукции республиканского телеканала «Луганск 24»;

снижение читательского спроса на рынке газетной продукции;

высокий износ антенно-мачтовых сооружений, предназначенных для размещения антенн телевизионного и радиовещательного оборудования и радиорелейной связи;

неполное покрытие территории республики эфирным цифровым телевидением.

Поставлены основные задачи:

расширение спектра и улучшение качества предоставляемых услуг, формирование правовых основ почтовой связи;

введение в эксплуатацию нового и модернизация действующего оборудования подвижной связи;

создание информационных продуктов для органов исполнительной власти Луганской Народной Республики с дальнейшим объединением их в единую информационную систему;

модернизация морально и технологически устаревшего телекоммуникационного оборудования государственных предприятий телерадиовещания;

переподготовка и повышение квалификации работников государственных СМИ;

создание медиаконтента, соответствующего интересам детско-юношеской аудитории;

модернизация продукции государственных печатных изданий республики, увеличение читательской аудитории;

поддержание антенно-мачтовых сооружений ГУП ЛНР «КРРТ» в соответствии с нормами технической эксплуатации;

создание синхронной сети цифрового эфирного телевидения.

Таблица 1

Шаблон анкеты для оценки уровня развития и использования цифровых технологий на предприятии

№	Цифровые технологии	Уровень в текущем году			Планируются к разработке		Не планируются к разработке
		Высокий	Средний	Низкий	В след. году	В ближ. 5лет	
1	Big data и аналитика (сбор, обработка, анализ, предиктивная аналитика, анализ больших данных)						
2	Разработка блокчейн-решений						
3	Интернет вещей (Internet of Things, IoT)						
4	в т.ч. промышленный Интернет						
5	Развитие облачных сервисов						
6	Использование программ для внедрения технологий искусственного интеллекта и чат-ботов						
7	Технологии беспроводной передачи данных малого радиуса действия (NFC)						
8	Технологии радиочастотной идентификации (RFID)						
9	Информационная безопасность (технологии кибербезопасности)						
10	Технологии искусственного интеллекта (нейронные сети и машинное обучение)						
11	Аддитивные технологии (3D печать)						
12	Технологии виртуальной и дополненной реальности						
13	Другие (укажите)						

Критерии эффективности выполнения вышеуказанных задач:

увеличение количества почтовых отправлений на 5,8 %, снижение затрат на содержание почтовых отделений;

повышение качества обслуживания абонентов подвижной связи «Лугаком» стандарта 2G, увеличение покрытия сегмента сети стандарта 3G, увеличение количества абонентов мобильной связи на 20,5 %;

совершенствование предоставления электронных услуг в сфере торговли, упрощение ведения бизнеса и уменьшение теневого сектора экономики;

улучшение качества медиаконтента, производимого республиканским и региональными государственными телерадиокомпаниями, предоставление населению медийного продукта высокого качества;

повышение интереса детей и молодежи к медиапродукту, выпускаемому государственной

телерадиокомпанией, расширение детско-юношеской аудитории, создание новых рабочих мест;

повышение интереса населения к чтению газет в печатном виде, увеличение количества реализованной печатной продукции государственных печатных изданий республики на 1,6 %;

стабильное безаварийное функционирование антенно-мачтовых сооружений ГУП ЛНР «КРРТ»;

обеспечение 100 % покрытия территории республики цифровым телевидением, улучшение качества приема телевизионных каналов в цифровом формате населением республики и населением, проживающим на освобождённых территориях.

Малое и среднее предпринимательство:

несовершенство нормативно-правовой базы поддержки малого и среднего предпринимательства;

низкий уровень информированности о действующих нормативно-правовых актах в сфере малого и среднего предпринимательства;

усложнённый порядок прохождения разрешительных процедур;

недостаточно развитая инфраструктура поддержки малого и среднего предпринимательства;

неконкурентоспособность товаров, производимых малыми и средними предприятиями республики, на внешнем рынке.

Поставлены основные задачи:

содействие в нормативно-правовом регулировании поддержки и развития малого и среднего предпринимательства;

оказание информационно-консультационной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства;

проведение работ по сокращению количества разрешительных документов и упрощение порядка их выдачи;

развитие объектов инфраструктуры поддержки малого и среднего

предпринимательства;

повышение конкурентоспособности субъектов малого и среднего предпринимательства.

Критерии эффективности выполнения вышеуказанных задач:

увеличение объёма производства и реализации продукции, работ и услуг субъектов малого и среднего предпринимательства на 5,1 %;

увеличение количества действующих субъектов малого и среднего предпринимательства на 8,4 %, в т. ч.: малых предприятий – на 4,0 %;

средних предприятий – на 0,6 %;

физических лиц – предпринимателей – на 3,7 %;

увеличение количества занятых работников на малых и средних предприятиях на 3,6 %

Инвестиционная деятельность:

риск инвестирования в экономику республики в условиях непрекращающейся агрессии и экономической блокады со стороны Украины;

ограниченный выбор инструментов государственной поддержки субъектов инвестиционной деятельности; недостаточный уровень информированности инвесторов об инвестиционном потенциале республики.

Поставлены основные задачи:

формирование благоприятного инвестиционного климата, в т. ч. за счет предоставления дополнительных гарантий инвесторам, реализующим инвестиционные проекты в республике; стимулирование инвестиционной активности в республике за счет внедрения новых механизмов государственной поддержки субъектов инвестиционной деятельности, направленных на создание и развитие производства;

повышение эффективности использования государственного недвижимого имущества;

проведение мероприятий, направленных на повышение уровня информирования инвесторов об инвестиционном потенциале республики.

Критерии эффективности выполнения вышеуказанных задач:

улучшение инвестиционного климата республики; внедрение новых механизмов государственной поддержки субъектов инвестиционной деятельности;

увеличение объема освоенных капитальных инвестиций за счет всех источников финансирования на 30 %;

увеличение объемов реализации готовой продукции субъектами, реализующими инвестиционные проекты;

увеличение арендных платежей за использование государственного недвижимого имущества на 5 %.

Развитие цифровых технологий на предприятиях, относящихся к различным видам экономической деятельности, имеют свою актуальность в современных условиях хозяйствования. Уровень развития цифровых технологий на национальном уровне зависит от уровня развития цифровизации на региональном уровне, который, в свою очередь, формируется исходя из уровней развития данных технологий в рамках отдельных видов экономической деятельности и отдельных организаций. Как показал анализ методик оценки уровня цифровизации, различные методики в основном отличаются друг от друга набором показателей для формирования итоговой оценки. Поэтому в дальнейшем следует разработать методику, с помощью которой можно оценить уровень развития информационных технологий на всех уровнях экономических систем, учитывая при этом актуальные вопросы и задачи социально-экономического развития Луганской Народной Республики.

Литература

1. Абдрахманова Г.И. Индикаторы цифровой экономики: 2021: статистический сборник / Г.И.

Абдрахманова, К.О. Вишневецкий, Л.М. Гохберг и др. – Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 380 с.

2. Макаров И.Н. Цифровая трансформация разномасштабных предприятий, вовлеченных в реальный сектор российской экономики // И.Н. Макаров, О.В. Широкова, В.А. Арутюнян, Е.Э. Путинцева / Экономические отношения. – 2019. – Т. 9. – №1. – С. 313–326.

3. Печаткин В.В. Методические подходы к оценке уровня цифровизации видов экономической деятельности региона и перспективности цифровых технологий для реального сектора экономики // В.В. Печаткин, Л.М. Вильданова / Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2021. – Т. 17. – №8(401). – С. 1519–1541.

4. Программа социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2020 год № 844/19 от «27» декабря 2019 года. – 71 с. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://sovminlr.ru/docs/2019/12/27/844_19.pdf

Chursina N.A.

APPLICATION OF INFORMATION TECHNOLOGIES AT DIFFERENT LEVELS OF ECONOMIC SYSTEMS

The article presents data on the implementation of the national project "Digital Economy", aimed at the accelerated

implementation and development of digital technologies in the economy and the social sphere, considers topical issues of the socio-economic development of the Luhansk People's Republic, and proposes a methodology for evaluating the "business digitalization index".

Key words: *economic systems, information technologies, digitalization, digital economy, enterprise, region.*

Чурсина Наталья Алексеевна, ассистент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ФБГОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

E-mail: nataniel888@mail.ru

Chursina Natalya Alekseevna, assistant of the department "Management and economic security" LSU named after V. Dahl.

Рецензент: Максимова Татьяна Семёновна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Маркетинг» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 31.05.2023

ДРУГИЕ НАПРАВЛЕНИЯ НАУКИ

УДК 130.2

МЕСТНОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАКТИК И СМЕНЫ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПАРАДИГМ: ФИЛОСОФСКО-КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Андреева О. А.

POSITIONING OF THE CONCEPT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE PHILOSOPHICAL AND CULTURAL PARADIGM

Andreeva O. A.

Местное самоуправление имплицитно присутствует в общественной жизни в качестве не только теоретико-правового, но и философско-культурологического феномена, оно становится объектом науки в том случае, если определено его место в парадигме современного научного знания. В научной литературе концепт местного самоуправления исследуется в основном как политический или правовой феномен, как форма властвования или организации управления на местном уровне.

Следующей ступенью его анализа должно стать раскрытие сущности идеи местного самоуправления в ее философском смысле, ценности в философско-культурологическом, центра цивилизационного развития современного государства в политико-правовом дискурсе.

Ключевые слова: философия, философия культуры, публичная власть, местное самоуправление, гражданское общество, властная вертикаль, свобода выбора.

Введение. Социально-философский подход к анализу местного самоуправления приобретает актуальность в связи с трансформацией общественных отношений, транзитивностью российской государственности и, особенно, идеологических концептов, отражающих противоречивый характер изменения в обществе. Научный анализ теоретических основ местного самоуправления позволяет определить место, которое оно занимает в социальной организации общества, с целью поиска путей совершенствования управления общественными процессами, построения правового государства, формирования самоуправления и гражданского общества.

Выделяя гносеологическую природу концепта местного самоуправления, следует отметить и его праксиологическую сторону, поскольку идеи не рождаются на пустом месте, за ними стоят

многовексовые поиски наиболее эффективных форм совместной деятельности людей. В отличие от государственного управления, местное самоуправление ориентировано не на решение политических проблем, а вопросов местного значения, поэтому оно может стать демпфером в процессе реформирования отношений между гражданами и вертикалью власти. Философско-культурологические, политико-правовые и другие дискуссии о характере и сущности местного самоуправления не утихнут до тех пор, пока не будет достигнута максимальная классовая однородности общества, что возможно в условиях социального и правового государства.

Современные поведенческие стратегии человека формируются в условиях быстроизменяющегося мира и необходимости адаптации к ним в условиях мультипликации общественных связей, приводящих в определенной мере и к упрощению человеческого сознания. На фоне инноваций происходит смена социокультурных парадигм, появляются новые структуры либеральной политики, экономики и типы культур, происходит смена социальной стратификации. Динамика социальной жизни разрушая стереотипы человеческого бытия, представлений людей о себе и своем месте в обществе, приводит к разочарованию в культурных ценностях, что является одним из признаков социального кризиса. Решение социальных проблем начинается с теоретического их осмысления и позиционирования в системе научного знания, отражающего современную картину мира и её трансформации в сознании людей.

Административная реформа, проведенная «сверху – вниз» не соответствовала представлениям народа о демократии. В настоящее время наметился

подход к сотрудничеству между государственной и местной властью на взаимоприемлемых основах, ориентированный на формирование местной публичной власти, что реализуется в форме общественных комитетов, организаций, приемных, советов, палат и так далее, которым присуща ответственность за собственную гражданскую позицию.

Изложение основного материала. В научной и публицистической литературе высказывается мнение, что главным трофеем государственного переворота 90-х годов XX века явилось установление в РФ правового государства и закрепление его статуса в ныне действующей конституции, следовательно, цель реформ в целом была достигнута, а полученный социальный продукт местное самоуправление присутствует в современной общественной жизни россиян. Философская проблема заключается в определении механизма введения социальных практик в местное самоуправление. Расплывчатость формулировок понятий местное самоуправление, свобода выбора, публичная власть и т.д. явилось основанием для дискуссий и противостояний между существовавшими концепциями. Проблема в том, что институт местного самоуправления можно изучать как феномен социальной философии, философии культуры, теории государства и права, политологии и др., претендующий на него как объекта науки с целью определения места в парадигме современного знания. Ю.В. Петров, показывая значение философия культуры, пишет, что она «...в своем постижении явлений культуры как некоего целого поднимается на такой уровень высоты, когда в знании снимается всякая предметность; философия культуры есть метафизика знания» [2]. Следовательно, эффективность решения большинства социальных проблем во многом зависит от познания их смысла и позиционирования в научном знании, отражающем объективную картину мира.

Побудительным мотивом человеческой деятельности являются идеи, направленные на познание смыслов бытия, принципов и механизмов социального развития. В. М. Межуев писал, что «наука фиксирует в культуре всё то, что не зависит от нас, философия – что предопределено нашей свободой выбора» [3], специфика которого детерминирована многообразием возможных трансформаций социальных норм. В рамках властной вертикали местное самоуправление представляет собой форму публичной власти и феномен общественной жизни, базирующийся на принципах самостоятельности и ответственной деятельности местного населения по решению вопросов своего жизнеобеспечения. Подчеркивание деятельностной стороны местного самоуправления, как исторически сложившейся формы совместной деятельности людей, составляет суть его философской парадигмы.

В российской конституционной модели самоуправление получило новую форму реализации властных полномочий местного уровня, когда один властный субъект может исполнять обязанности другого. Практика местного самоуправления показывает, что обычно властвующий субъект редко выступает от своего имени (это один из механизмов политических технологий), представляя наказания избирателей, он получает возможность комплексного подхода к решению проблем, ссылаясь на них. Впрочем, указанные технологии могут навязывать ему (электорату) ущербные формы социального поведения, что происходит в случаях, когда недостаточно используются средства прямой демократии, то есть «права дали, но страх остался». Поэтому гражданин должен иметь собственность, отчетливое представление о своих правах как члена местного сообщества и уверенность в правомерности своих действий через понимание смысла и ценности идеи существования института местного самоуправления.

Выявление сущности местного самоуправления связано с ответом на вопрос: является ли оно продолжением государства и может ли существовать вне его? Институт местного самоуправления имеет большие перспективы для своего развития в будущем, но одновременно с этим он может стать и бюрократическим проектом, цель которого – удержания власти и контроля над обществом. Увы, но однозначного ответа на поставленный вопрос нет. Поэтому трудно оценивать складывающиеся взаимоотношения государства и местного самоуправления в системе власть-общество.

Очевидность этого положения может быть подвергнута сомнению со стороны отвлеченной науки, если она противопоставляет материалистическому концепту местного самоуправления иные соображения, имеющие право на существование, но почти всегда дискредитирующие его, то есть то, что К. Шмитт называл «политической теологией» [4]. Наука может, но не должна опровергать массу иллюзорных, трансцендентных и иных соображений о природе местного самоуправления, часто подкрепляемых свидетельствами, основанными на субъективном опыте, который объективно проверить невозможно.

Если исходить из тезиса Гегеля, что «все действительное разумно, все разумное действительно» (Философия права), то, все, вроде бы, сходиться, но это только на первый взгляд. Лженаука не действительна и не разумна, она иллюзорна, подавляет желание искать истину в интеллектуальном пространстве. Мифологемы о сущности института местного самоуправления, не смотря на успехи философских наук, продолжают существовать в околонульном мире.

Философией культуры выработаны критерии истинности знания, включающие праксиологию,

верификацию, опыт, логическую непротиворечивость, соответствие принципам диалектики и др., но когда их становится недостаточно для современной науки, тогда появляются менее строгие критерии, такие как полезность, оптимальность, простота, связь с другими концептами. Критерии материалистической диалектики не являются сами по себе ценностями, они лишь когнитивные конструкции, расширяющие достоверность анализа социальной практики, включающей праксиологию местного самоуправления. Так как местное самоуправление является объективной реальностью, то для анализа его сущности и предназначения достаточно использования методов материалистической диалектики, помогающих разъяснить место и роль в системе властных отношений, действительные цели в рамках социальных ожиданий, соответствие средств полученному результату.

Философско-культурологический подход к анализу местного самоуправления нельзя рассматривать как простой набор рассуждений, поскольку оно не материальная «вещь», а продукт сложной когнитивной деятельности по формированию теории систем управленческих процессов. Деятельность местного самоуправления состоит из конкретных операций по управлению сложными социальными процессами и административными структурами, её цель – получение: позитивного результата, общественной поддержки, одобрения и разработки эффективных способов его организации.

Муниципальные отношения определяются нормами муниципального права, следовательно, это волевые отношения, которые охраняются и обеспечиваются государством. Поэтому для определения сущности концепта местного самоуправления необходимо более широкое исследование его полномочий и функций в процессе реализации демократического транзита на местном уровне.

Умозрительные критерии не могут применяться к социальным явлениям, их критерий – это практика, поэтому не может быть незаконных, аморальных, научных или не научных истин в общественном развитии. Моральный императив не может превратить ложь в истину или оправдать теории, являющиеся, в общем смысле, правильными, но потенциально опасными для самоуправленческих структур. Моральные оценки социальной деятельности должны быть связаны, прежде всего, с поиском общественного блага, они могут быть как ошибочными, так и субъективными.

Существуют и околонучные способы оценки деятельности самоуправления, которые могут носить и корыстный характер. Например, когда нужно исказить истину для удовлетворения корпоративных интересов. Поэтому, интерес к философскому смыслу концепта местного самоуправления можно рассматривать как форму

активного отношения человека к окружающей его социальной среде. Философские науки, изучая феномен местного самоуправления, его отдельные аспекты со своих позиций, отражают предмет и метод подхода к прогностическим проектам его реформирования с позиции логического должностования и оценки муниципальных процессов.

Философия культуры исследует проблемы, связанные с общечеловеческими ценностям, формированием мировоззренческого сегмента в менталитете российского народа. На местном уровне это проявляется в типе общественного сознания, учитывающего насущные потребности населения в участии во власти, формировании здоровой социальной среды в сложившихся культурных и исторических условиях многонационального российского народа, что априорно связано с традиционными народными ценностями.

Л.Н. Воеводина пишет, что «в любой социальной и культурной системе смысл осознаётся как важнейший элемент человеческого существования, без которого оно уплощается, теряет свою объёмность и изживает себя. Поиск конечных смыслов бытия придаёт значение событиям повседневного существования, жизненному сценарию индивида, да и самой жизни, переводя человека из мира природного в мир культурного» [5]. Институт местного самоуправления, будучи открытой структурой, вовлекает в политические процессы широкие слои населения муниципальных общин, которые раньше нередко оставались в стороне при решении вопросов местной жизни. Возрастание роли граждан в общественно-политической жизни подтверждается и таким фактом, как постепенная мобилизация масс на поддержку общественных программ или политических лидеров, позиционирующих себя представителями народа. Они приобретают значение в ролевой конкуренции посредством закрепления своих лозунгов в общественной психологии, а на местном уровне и в поселенческих традициях.

Через систему местного самоуправления население получает возможность решать вопросы, представляющие для него интерес, вносить свои требования в область принятия управленческих решений властью. Таким образом, оно становится, посредником между властью и местным сообществом в вопросах защиты интересов населения муниципальной общины. Такая взаимосвязь играет роль корректора системы управления, она предохраняет ее от застойных тенденций, выполняет функцию организатора граждан, формирования у них правосознания, общественного мнения, правовой культуры с учетом конкретных многонациональных и конфессиональных традиций муниципальных территорий.

Построение философской концепции местного самоуправления необходимо и для анализа возможности его воздействия на сознание различных групп людей идеологических установок с учетом сложившейся стратификации населения. Идеологический компонент общественных отношений должен проявляться через формирование духовных и материальных ценностей, их реализации на практике. Практика последних лет показала, что «не сформировалась и не может сформироваться единая идеология транснационального сообщества, а под видом общечеловеческих ценностей по праву сильного навязывается гегемонизм» [6], глобализация, мультикультурализм и др.

Местному самоуправлению, в системе глобалистских отношений, уготована роль социального медиатора империалистических порядков и гегемонистских устремлений. В.В. Пылин считает, что «несмотря на то, что мир давно изменился, в конституциях и законодательстве получили закрепление современные прогрессивные принципы демократии, в России огромное число авторитарных чиновников и политиков тщательно стараются маскировать свое неверие в способность народа решать государственные проблемы, но оно отчетливо проявляется в их деятельности. От этого неверия – усиливающийся соблазн решить государственные и общественные проблемы авторитарными методами, административно-командными способами» [7]. Такой подход свидетельствует в пользу необходимости дальнейшего развития когнитивных технологий, необходимых философскому реализму, раскрывающему сущность форм совместной деятельности людей в системе общественных отношений и роль формируемого местного самоуправления как выразителя интересов народа.

Современная парадигма местного самоуправления основана на принципе представительства интересов всех социальных групп, проживающих на территории муниципального образования, что находит отражение в диалектике формы и содержания местного развития, позволяющего формировать в общественном сознании принципы толерантности, взаимного уважения, сотрудничества и т.д. Таким образом, возникает диалог между властными структурами и гражданским обществом по большинству политико-правовых вопросов, социальных и культурных установок, что требует дополнительных исследований и научного анализа в системе понятий философии права, развивать которую следует с привлечением средств социальной философии.

Выявление сущности и функций местного самоуправления посредством философской рефлексии позволяет рассмотреть концепцию его развития в современной России на основе принципов совершенствования демократических

институтов публичной власти, заложенных в Конституции РФ. Ее содержание носит не только правовой, но и философский характер, так как она включает в себя опыт политико-правового развития. Анализ современных проблем местного самоуправления показал, что основой реализации субъективного права граждан на формирование местной власти должна быть его юридическое обеспечение, предполагающее активное поведение населения. Право на местное самоуправление должно содержать:

- возможность требовать соответствующего поведения от третьих лиц при его осуществлении;
- меры правовой защиты субъективного права в случае его нарушения;
- механизм реализации данного права в соответствии с социальными возможностями в рамках, установленных местной нормативно-правовой базой.

При таком подходе более полно раскрывается суть института самоуправления как реальной формы народовластия на местном уровне.

Право граждан на местное самоуправление является одним из важнейших факторов их вовлечения в местную публичную деятельность, которая способствует развитию социальных практик в направлении самостоятельного решения вопросов местной жизни. Данный вывод подтверждается значимостью субъективного права в системе российского законодательства и его связанностью с принципами суверенитета, демократии и народовластия. Тенденция развития местного самоуправления, с передачей ему ряда функций публичной власти и поощрением общественных структур, действующих в целях наиболее полной реализации права граждан на политико-правовое участие в ней, является продолжением развития идей, выдвинутых философией Нового времени, русскими учеными и другими, заинтересованными в нем. Б. Н. Чичерин считал, что «в наше время едва ли кто станет отрицать огромные и благодетельные последствия, истекающие из представительных учреждений для народов, к ним приготовленных, в странах, где установилось возделенное согласие политической борьбы с властью, порядком и общей пользой. Прежде всего, права и интересы граждан находят здесь высшее обеспечение» [8]. Следовательно, предсказанная им тесная взаимосвязь и взаимозависимость между самоуправлением и гражданским обществом, не отрицается и современными исследователями, сторонниками либеральной философии.

Концепция местного самоуправления, под которой в революционные годы подразумевался ряд новых форм совместной деятельности людей, (община, коммуна, земство и др.), дала возможность не только российским либералам, но и представителям теории анархизма, к которой всегда относились скептически, способствовать совершенствованию институтов гражданского

общества, одним из которых является местное самоуправление. В свое время Ф. Энгельс писал, что «полное самоуправление в провинции, округе и общине через чиновников, избранных на основе всеобщего избирательного права. Отмена всех местных и провинциальных властей, назначаемых государством» [9]. В этом положении содержалось утверждение, что высшей формой народовластия является самоуправление народа, что было принято европейской моделью местного самоуправления.

Современная российская модель местного самоуправления ближе к идеям западничества, чем к отечественному социально-философскому наследию. В кризисные периоды истории российского государства именно местное самоуправление становилось точкой отсчета возрождения государственности. Однако, по ряду не зависящих от философии причин в начале XX в. не удалось в российском государстве добиться мирного диалога в сфере передачи полномочий местному самоуправлению, так как ситуация развивалась революционным путем и было не до дискуссий о местной власти.

В русской публицистике конца XIX века проблема местного самоуправления была сформулирована как проблема свободы духовной жизни, которая ставилась выше других ценностей либеральной философской традицией. В западноевропейской традиции уже тогда были сформулированы принципы народовластия, реализуемого через институты гражданского общества и местного самоуправления. Местное самоуправление привлекает граждан не только к решению местных, но и государственных дел, способствуя тем самым формированию институтов гражданского общества, влияющих на принятие политически значимых решений. Идея народного представительства исторически заложена в глубинах русской народной жизни, проявляется она в процессе реализации самоуправления, а не насаждаются извне.

В введение социальных практик в местное самоуправление, способно изменились его функции по решению вопросов взаимодействия с местной властью и гражданским обществом, так как, скорее всего, передача некоторых государственных полномочий на местный уровень будет продолжаться и дальше. Посредством развитых социальных практик обеспечивается непосредственное участие народа в принятии властных решений. Принятие таких решений посредством прямой демократии сделало возможным включение в них основных целей населения и намечать средства их достижения, что позволило гражданам стать субъектами диалога, цель которого в достижении консенсуса местной общины и государства.

Благодаря социальным практикам достижения консенсуса интересов местной общины и государства, человек получает набор компетенций, в

котором диалектически переплетаются две философские идеи самоуправления:

- во-первых, люди рождаются равными в своих правах, имеют право на развитие своих способностей и дарований в социальном государстве;

- во-вторых, в условиях демократизации общественных отношений граждане приобретают равный доступ к участию во власти прямо или опосредованно.

Следовательно, социальные практики являются формой публичной власти, совпадающей с местным самоуправлением, и оно должно идти по пути их диверсификации с целью передачи части своих полномочий институтам гражданского общества.

Выводы. 1. Постигание сущности социальной жизни принадлежит не только социальной философии, другим общественным наукам, но и философии культуры, которая ставит своей задачей поиск механизмов преодоления разрывов в общественных отношениях. Публичная власть всегда идеологически нацелена на устранение всякого неравенства, о чем свидетельствует история цивилизации в целом.

2. Философско-культурологический подход к формированию концепции местного самоуправления актуален в связи с многозначностью смыслов, вкладываемых в него разными социологическими и правовыми направлениями и школами. В их содержание пока еще не включен ресурс философской пропедевтики, позволяющий учитывать не только наличные, но и инерционные факторы общественной жизни, такие как социальная апатия, неумение или нежелание людей активно участвовать в общественной жизни, не согласованность управленческих решений с научными прогнозами и рекомендациями, что сдерживает детализацию указанной концепции.

3. В силу своей природы, государство всегда выражает волю тех, кто позиционирует себя в качестве ведущей силы общественных интересов, обладает возможностями идеологического воздействия на граждан, что дает им право представлять классовый интерес в качестве всеобщего. Можно предположить, что философские, политико-правовые и другие дискуссии о характере и сущности управления и самоуправления ещё долго не утихнут в условиях социального правового государства.

Л и т е р а т у р а

1. См.: Парк Р.Э. Социология и социальные науки. (перевод с англ. В.Г. Николаева) //Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11, Социология: Реферативный журнал. 2022. №2. С.148-172
2. Петров Ю.В. Понятие философии культуры // Вестн. Том. гос. ун-та. 1999. №267.С.5-7.
3. Межуев Вадим Михайлович Философия культуры и науки о культуре: различие в подходах // Вестник МГУКИ. 2019. №3 (89).С.72-87.

4. Шмитт К. Политическая теология. М, 2000. С. 184. См.: Кондуров В.Е. Политическая теология Карла Шмитта: дискурс и метод //Труды Института государства и права РАН. 2019. №3. С.49-77.

5. Воеводина Лариса Николаевна Философия культуры в эпоху постсовременности// Вестник МГУКИ. 2014. №3 (59). С.29-33.

6. См.: Дымчак Д.И. Гегемония как ключевое понятие политической философии Антонио Грамши // Вестник Рязанского государственного университета им. С. А. Есенина. 2019. №4 (65). С.2-8.

7. Пылин В.В. Некоторые проблемы и пути развития местного самоуправления на современном этапе//Ленинградский юридический журнал. 2005. №1 (2). С. 70.

8. Чичерин Б.Н. О народном представительстве //Конституционное право. Хрестоматия. Конституционно-правовая мысль XIX- начало XX века. 2-е изд. М., 1996. С. 261.

9. К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч. Т.22, С. 237-238.

Andreeva O.A.

POSITIONING OF THE CONCEPT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE PHILOSOPHICAL AND CULTURAL PARADIGM

Local self-government is implicitly present in public life, as not only a theoretical and legal, but also a philosophical and cultural phenomenon, which can become an object of science if its place in the paradigm of modern scientific knowledge is determined. Highlighting the epistemological nature of the concept of local self-government, it should be noted its praxiological side, since ideas are not born from

scratch, behind them are centuries-old searches for the most effective forms of joint activity of people.

As a result, it was established that, unlike public administration, local self-government is guided by solving not political issues, but issues of local importance, it can act as a damper of social changes. Philosophical, cultural, political, legal and other discussions about the nature and essence of local self-government will not subside until the class homogeneity of society is achieved, which is maximum possible in the conditions of a social legal state.

Key words: *philosophy, philosophy of culture, public power, local self-government, civil society, philosophical and cultural phenomenon, power vertical, freedom of choice.*

Андреева Ольга Александровна, доктор философских наук, профессор, профессор кафедры теории и истории государства и права Таганрогского института управления и экономики, г. Таганрог.

E-mail: ol-andr1@yandex.ru

Andreeva Olga Aleksandrovna, Professor of the Department of Theory and History of State and Law of the Taganrog Institute of Management and Economics, Doctor of Philosophy, Professor, Russia, Rostov region, Taganrog.

Рецензент: Бережная Наталья Викторовна, доктор философских наук, профессор, Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный педагогический университет».

Статья подана 31.06.2023

УДК 378.147

ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Димитриев А. С.

FEATURES OF THE INFLUENCE OF CONTINUING EDUCATION ON VOCATIONAL TRAINING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

Dimitriev A. S.

В данной научной статье рассмотрены основные факторы и условия, способствующие непрерывному образованию педагога образовательной организации среднего профессионального образования. Педагог – ключевая фигура реформирования образования. В стремительном и изменчивом современном мире главным качеством педагога, которое он должен демонстрировать студентам является умение постоянно обучаться самому и обладать способностью к усвоению новых знаний.

Ключевые слова: непрерывное образование, инновационные технологии, профессиональный рост педагога, мотивация.

Введение. Одной из основных идей конца двадцатого столетия в области образования следует назвать идею непрерывного образования. Современный человек существует в новых информационных условиях, которые оказывают влияние на формирование его личности. Чтобы обучить современных студентов, педагог должен учить новые формации и продолжать обучаться: своему предмету, искусству общения, осваивать новые технологии и т.д. Необходимость этого обуславливается особенностями профессии – обучать. Если современный педагог не будет совершенствоваться сам, он окажется на несколько шагов позади своих студентов.

Обучение для педагога – ведущая форма интеллектуального развития и совершенствования педагогического мастерства [1, с. 378-379].

Проблематику профессионального развития и непрерывного педагогического образования рассматривают в своих работах С.Г. Вершловский, Г.Л. Ильин, И.А. Колесникова, Л.М. Митина, Е.И. Рогов, и другие. В них отмечено, что главными задачами процесса профессионального образования и развития является умение педагога адаптироваться к постоянно меняющимся экономическим, социальным, профессиональным условиям деятельности и

обеспечение оптимальных условий личностно – профессионального развития и совершенствования педагогов до уровня профессионального мастерства.

Проанализировав исследования теоретиков, можно сделать вывод, что в настоящее время и в психолого – педагогической литературе отдается преимущество образованию непрерывному в пространстве и времени. В соответствии с этим подходом, непрерывное профессиональное образование есть системно организованный процесс образования людей в течение всей их жизни. Эта система дает возможность каждому педагогу получать, обновлять, расширять знания, нужные для эффективного осуществления всевозможных социально – экономических ролей в системе социального взаимодействия, подобрав для этого такое направление в образовании, которое максимально отвечает интересам человека и образовательной потребности общества. Непрерывное образование – это разнообразные осознанные действия, взаимно дополняющие друг друга и протекающие в рамках системы образования, за ее пределами в различные этапы жизни. Это процесс направлен на получение знаний и развитие всесторонних способностей личности, включая желание и умение обучаться, а также подготовку к исполнению различных социальных и профессиональных обязанностей.

У современной студенческой молодежи спектр знаний колоссален, они знают много, но не глубоко, и слабо ориентируется в полученной информации. Сегодня студенты образовательных организаций среднего профессионального образования это не столько создатели, сколько айтишники. Они просто комбинируют разные данные и составляют коллаж, который и становится их взглядом на мир. Поэтому, педагог должен реализовать множество педагогических элементов: определить потребности студентов в учебном материале, подобрать информацию, рассчитанную на соответствующий уровень готовности студента и с помощью

технических средств обучения стимулировать интерес студентов к предмету.

Профессиональная педагогическая деятельность – это всегда творческий процесс. Для эффективного влияния на студентов требуется разработать новые методы, формы, системы обучения, воспитания. Спрогнозировать обучение на ближайшее отдаленное будущее, внедрить результаты исследований в практику.

Педагогика, как наука, не стоит на месте. Следующим фактором, определяющим необходимость непрерывного образования педагога, является изменяющиеся технологии обучения, внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), открывающие значительные возможности расширения образовательных рамок по каждому предмету в образовательной организации среднего профессионального образования. Быстрое устаревание научной информации, появление новых технологий сделали невозможным научиться чему-либо на всю жизнь, и педагогу приходится совершенствоваться на протяжении всей своей профессиональной деятельности [2, с. 378-379].

Как отмечалось ранее, для каждого педагога СПО организация непрерывной методической работы становится одним из оснований качественного развития, увеличения компетентности и обеспечения педагогического процесса специализированными средствами организации. Вместе с тем, ключевое значение в процессе организации непрерывной методической работы занимает непосредственный подход педагога, который в идеальных условиях должен иметь творческий характер, что позволит преодолеть текущие проблемы образовательной практики.

Под непрерывным образованием понимается процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества.

Непрерывное образование – процесс целостный, состоящий из последовательно следующих друг за другом ступеней специально организованной учебной деятельности, создающих человеку благоприятные условия для жизни [3, с.38-31].

Также, хотелось бы отметить, в Государственном образовательном учреждении среднего профессионального образования Луганской Народной Республики «Луганский технологический колледж» непрерывное образование создает условия постоянного карьерного и личностного роста преподавателей. Педагоги колледжа систематически проходят курсы повышения квалификации. В 2022-2023 учебном году преподаватели прошли курсы по повышению квалификации «Профессиональное обучение» и «Профессиональное образование» и получили дипломы установленного образца.

Также, преподаватели колледжа участвуют в различных вебинарах и семинарах, получают сертификаты за участие.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что содержание подготовки и переподготовки педагога определяется тремя составляющими:

- 1). Направленностью (мотивацией).
- 2). Компетентностью (профессионализмом).
- 3). Эмоциональной гибкостью педагога.

Решающую роль в непрерывном образовании педагога играет их личная заинтересованность в повышении своей педагогической компетенции.

Потребность самосовершенствования в личностном и профессиональном смысле стоит на вершине «пирамиды» потребностей любого человека.

Одной из целей непрерывного профессионального развития педагога, является возможность сформировать индивидуальную программу профессионального роста. В образовательной организации среднего профессионального образования педагога и мастера производственного обучения составляют план самообразования, над которым работают 3 года. В ходе его реализации постоянно делятся опытом с коллегами на инструктивно-методических совещаниях, педагогических советах и т.д. План самообразования помогает преподавателю повысить уровень профессиональной компетенции [4, с. 35].

Одной из форм непрерывного профессионального развития преподавателя является внедрение актуальных инноваций, нововведений, требующих постоянно повышать уровень профессиональных компетентностей, независимо от их профессионального стажа и уровня квалификации.

Каждые 5 лет преподаватель проходит курсы повышения квалификации по предмету. В настоящее время можно пройти обучение не только в очной форме, но и заочной (дистанционно), что повышает информационную компетентность педагога.

Современная образовательная организация среднего профессионального образования - это площадка внедрения нововведений, различных проектов по улучшению качества образования. Чтобы быть профессионалом, быть интересным студентам, современному педагогу необходимо непрерывно учиться, повышать свой профессиональный уровень.

Непрерывное профессиональное образование становится предпочтительным и центральным направлением в стратегии образовательной политики Республики.

Непременное условие профессионального развития педагога – понимание необходимости переориентации собственного профессионализма. Это подразумевает обновление теоретических и практических знаний, совершенствование умений и навыков в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации [5, с. 52].

Исходя из требований социума, можно сформировать основные способы развития профессиональной компетентности педагога:

1. Курсы повышения квалификации, которые являются эффективным способом развития компетенции педагога.

2. Самообразование и саморазвитие педагога.

3. Реализация различных форм методической поддержки в организации

педагогической работы, с учетом педагогического стажа, уровня профессионализма и индивидуальных особенностей педагога.

4. Обобщение собственного педагогического опыта на различных форумах и площадках, которые способствуют повышению профессионализма педагога.

Курсы повышения квалификации проходят только те, кто уже имеет диплом о среднем или высшем профессиональном образовании. Повышение квалификации осуществляется в процессе участия педагогов в многообразной методической работе. Задачи изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта, внедрения в практику достижений педагогической науки; повышения уровня предметной и психолого-педагогической подготовки педагогических работников; консультативной помощи в организации педагогического самообразования и другие решаются как на курсах повышения квалификации, так и в работе различных методических объединений, творческих групп и сетевых сообществ. Такая методическая работа может быть в виде:

- изучения и обсуждения нормативных документов, ФГОС, различных программ;
- участия в информационных, долгосрочных, проектных и проблемных семинарах;
- обмена опытом между коллегами;
- представление и обсуждение собственных разработок, педагогических инноваций и др.

Педагогическое саморазвитие может выступать формой повышения квалификации педагога. Предпосылкой плодотворной работы является деятельность педагога по личному плану самообразования. Педагог имеет возможность найти эффективные, приоритетные приемы развивающей и коррекционной работы со студентами и родителями, овладеть элементарной диагностической и исследовательской деятельностью. У педагога вырабатывается потребность в непрерывном пополнении педагогических знаний, раскрывается творческий потенциал, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс [6, с. 122-126].

Непрерывное образование помогает педагогу развивать и улучшать свой профессиональный уровень и осваивать различные компетенции на протяжении всей педагогической деятельности.

Литература

1. Горбина, М. А. Непрерывное образование как объективная необходимость профессионального совершенствования личности / М. А. Горбина, В. И. Белай // Молодой ученый. – 2021. – № 11 (70). – с. 378-379.
2. Краснов, П. С. Информационная модель управления развитием образовательного учреждения: Автореф. дис. канд. пед. наук: Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2020. - 25 с.
3. Пережовская, А. Н. Непрерывное образование: цели, задачи, содержание, функции, перспективы развития / А. Н. Пережовская // Проблемы и перспективы развития образования: материалы VI Международной научной конференции – Пермь: Меркурий, 2020. – с. 38-41.
4. Программа развития информационной среды общеобразовательного учреждения. Проектирование и реализация / Под ред. А. Л. Семенова, Е. И. Булин. - М.: ЦИТУО, 2018. - 35 с.
5. Сборник информационно-методических материалов о проекте «Информатизация системы образования» / И. Д. Фрумин, Е. Н. Соболева, С. М. Авдеева, В. П. Кашицын, А. Ю. Уваров, Т. А. Шумихина, А. А. Муранов, М. Ю. Барышников, С. К. Коваленко, М. С. Цветкова, Д. Ю. Столяров. - М.: Локус - Пресс, 2020. - 52 с.
6. Савельева, О. А. Компьютерные информационно - образовательные среды как средство совершенствования системы подготовки студентов специальности «Психология» // Материалы Междунар. научн.- метод. конф. «Развитие системы образования в России XXI века». - Красноярск, 2020. - с. 122-126.

Dimitriev A.S.

FEATURES OF THE INFLUENCE OF CONTINUING EDUCATION ON VOCATIONAL TRAINING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

This scientific article examines the main factors and conditions that contribute to the continuous education of a teacher of an educational organization of secondary vocational education. The teacher is a key figure in the reform of education. In the rapid and changing modern world, the main quality of a teacher that he must demonstrate to students is the ability to constantly learn himself and have the ability to assimilate new knowledge.

Keywords: continuing education, innovative technologies, professional growth of a teacher, motivation.

Димитриев Андрей Степанович, кандидат педагогических наук, доцент, директор ГОУ СПО ЛНР «Луганский технологический колледж».

E-mail: lpltdo@mail.ru

Dimitriev Andrey Stepanovich, candidate of pedagogical sciences, associate professor, director of the GOU SPO LNR Lugansk technological college.

Рецензент: Прихода Игорь Викторович, доктор пед. наук, доцент, профессор кафедры индустриально-педагогической подготовки ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени В. Даля».

Статья подана 31.05.2023

УДК 377.1

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Димитриева О. А.

PATRIOTIC EDUCATION STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

Dimitrieva O. A.

В этой статье мы поговорим о содержании и формах патриотического воспитания, а также о понятиях патриотизма и гражданственности. Также в этой статье рассматривается понятие патриотизма и его роль в социализации личности.

Ключевые слова: патриотизм, воспитание, социализация, студенческая молодёжь, личность, сознание.

Введение. Патриотизм – многосоставное понятие и явление, основным составляющим его ядра являются:

- чувство любви к Родине;
- готовность приносить в жертву личные интересы общественным;
- соответствующее поведение;
- идентификация со своей Республикой, ее историей и народом, чувство «это моя страна, моя история и мой народ».

Необходимость патриотического воспитания студенческой молодежи не вызывает сегодня никаких сомнений. Федеральный государственный образовательный стандарт по профессии/специализации – это подготовка высококвалифицированных рабочих, которые несут ответственность за результат своего труда и имеют высокие духовные качества. В образовательных организациях среднего профессионального образования приоритетным является воспитание у студента чувства патриотизма, уважения к своей малой родине, ответственность за ее судьбу, а также высокий профессиональный уровень. [1, с. 38-41]. Вместе с тем патриотическое воспитание студентов образовательных организаций среднего профессионального образования является основой профилактики аморального поведения, правонарушений, преступлений среди молодого поколения. Цель данной статьи – показать, что профессиональное воспитание – это ключ к подготовке востребованных специалистов.

Согласно нашим исследованиям, современные студенты не могут в полной мере соответствовать требованиям работодателей. Патриотическое воспитание включает в себя комплекс мероприятий, направленных на формирование правовых, культурных и нравственных ценностей студентов образовательных организаций среднего профессионального образования. К основным направлениям патриотического воспитания в колледже относятся:

- духовно-нравственное – осознание личностью жизненных ценностей, идеалов, социально значимых процессов и явлений жизни, способность руководствоваться ими в качестве определяющих принципов в практической деятельности и поведении. Это направление включает любовь и преданность своей родине, гордость, что ты являешься гражданином своей страны, частью народа, у которого есть славные традиции, великое прошлое, почитание национальных святынь, символов, готовность достойно и самоотверженно служить своему Отечеству;

- историко-краеведческое – познание исторических и культурных корней, осознание единения со своим Отечеством, с его судьбой, гордость за деяния предков и современников. Данное направление ориентирует молодого человека – студента на изучение истории своей страны, ее места и роли в мировом и историческом процессах, понимание обычаев, верований, нравов и традиций своего народа;

- гражданско-патриотическое – это воспитание у подрастающего поколения общей и правовой культуры, законопослушности, нравственности, активной гражданской позиции, готовности служению своему народу и выполнению своего конституционного долга. В первую очередь гражданско-патриотическое воспитание студентов образовательных организаций среднего профессионального образования направлено на формирование у них тех черт, которые позволяют

быть полноценным гражданином и активно принимать участие в общественной жизни. Оно включает формирование чувства собственного достоинства, нравственных ценностей и идеалов, дисциплинированности, активной социальной позиции;

- социально-патриотическое – направлено на формирование активной жизненной позиции, проявление чувства благородства и сострадания, заботы о людях пожилого возраста;

- военно-патриотическое – это высшая форма патриотического воспитания, ориентированная на формирование у студенческой молодежи высокого патриотического сознания, идей служения Отечеству, способности к его вооруженной защите, привитие гордости за русское оружие, любви к русской военной истории, военной службе и военной форме одежды, сохранение и приумножение славных воинских традиций;

- героико-патриотическое – ориентировано на пропаганду героических профессий, знаменательных исторических дат, воспитание гордости за свою родину, подвиги своих предков;

- спортивно-патриотическое – направлено на развитие силы, ловкости, выносливости, воспитание у студента воли к достижению победы, соревновательного чувства, необходимости ведения здорового образа жизни, отказа от негативных и вредных привычек. Реализация данного направления позволит воспитать здорового гражданина, в будущем специалиста с высокой работоспособностью [2, с. 172].

Для того чтобы эффективно реализовать все направления патриотического воспитания, в образовательных организациях среднего профессионального образования проводятся различные мероприятия с применением современных форм, методов и инструментов воспитательной работы. Чтобы сформировать духовно-нравственные ценности у студентов, организуются встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, ветеранами боевых действий, воинами-афганцами, тружениками тыла.

Важной составляющей патриотического воспитания студенческой молодежи является воспитание здорового гражданина, формирование культуры здорового образа жизни у студентов образовательных организаций среднего профессионального образования. В колледжах проводятся спортивные соревнования по различным видам спорта, спартакиада первокурсников, студенты участвуют в туристических слетах. Профилактика правонарушений и здорового образа жизни проходит через организацию уроков здоровья, уроков правовой грамотности, встречи с представителями церкви во вопросам духовного и нравственного воспитания молодежи.

Все мероприятия по патриотическому воспитанию в образовательных организациях СПО реализуются в плотном взаимодействии

Молодежным парламентом Луганской Народной Республики.

Можно предположить, что наиболее эффективными формами работы по патриотическому воспитанию являются те, которые строятся на основе активности, эмоциональной вовлеченности студентов в процесс непосредственного обмена знаниями и идеями, стимулирования самостоятельного поиска (кейс-технологии, ролевые и деловые игры, квизы, дебаты, реконструкции исторических событий, тренинги, социально значимые проекты и т. д.).

Выводы. Проектная работа в образовательных организациях среднего профессионального образования является пространством для общения, самореализации, применения и обмена накопленным опытом между педагогическими работниками колледжа и студентами. Она выводит студентов на подлинное сотрудничество и создает условия для внутренней активности личности. Поэтому, необходимо выбирать наиболее интересные и актуальные для студентов формы и методы воспитательной работы, которые вовлекут их в практическую деятельность, во взаимодействие с «живыми» примерами [3, с. 88-98].

Вопрос патриотического воспитания в становлении и развитии личности является важнейшей составляющей национальной идеи, системы формирования и развития духовно-нравственных ценностей у молодого поколения. Только при целенаправленной деятельности педагогического коллектива и активном участии студентов в изучении истории России и истории Отечества, познавательных занятиях, творческой и спортивной деятельности может быть реализована идея патриотического воспитания [5, с.26-29].

Особое значение имеет практический вклад каждого молодого человека в решение социально значимых проблем и изменение социальной ситуации в городе или регионе. Таким образом, формируется духовно-нравственное воспитание.

Литература

1. Белоусов Н. А., Белоусова Т. Н. Патриотическое воспитание студентов как проблема педагогического образования // Патриотическое воспитание: история и современность: сб. науч. ст. - Москва, 2020. - С. 38-41.
2. Выршиков А. Н., Кусмарцев М. Б.. Патриотическое воспитание молодежи в современном российском обществе. - Волгоград: НП ИПД «Авторское перо», 2016. - 172 с.
3. Журавлев А. Л., Юревич А. В. Патриотизм как объект изучения психологической науки // Психологический журнал. - 2016. - Том 37. - № 3. - С. 88-98.
4. Маханева М.Д. Нравственно-патриотическое воспитание дошкольников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.portal-slovo.ru/pre_school_education/36432.php.
5. Петрова В.И / И.В. Петрова - Нравственное воспитание как педагогическое средство. – М.: Мозаика-Синтез, 2020. – с.26-29.

Dimitrieva O.A.
PATRIOTIC EDUCATION
STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF
SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

This article deals with the content of patriotism, the directions of patriotism education in modern conditions, what is the concept of "patriotism" and the concept of "citizenship", their similarities and differences between them. The article also examines the meaning of the word patriotism and its possibilities as a means of socialization.

Keywords: patriotism, education, socialization, student youth, personality, consciousness.

Димитриева Ольга Александровна, преподаватель дисциплин общепрофессионального и профессионального

циклов ГОУ СПО ЛНР «Луганский технологический колледж».

E-mail: lpltdo@mail.ru

Dimitrieva Olga Alexandrovna, teacher of disciplines of general professional and professional cycles of the State Educational Institution of the LNR "Lugansk Technological College".

Рецензент: Прихода Игорь Викторович, доктор пед. наук, доцент, профессор кафедры индустриально-педагогической подготовки ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени В. Даля».

Статья подана 20.06.2023

УДК 613

САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФИЗИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ**Карпов А. А.****SELF-IMPROVEMENT OF PHYSICAL CONDITION****Karpov A. A.**

Физическое воспитание – важнейшая часть студенческой жизни. Влияние физического воспитания на формирование личности студента играет также немалую роль в его социальной активности и жизни в целом.

Ключевые слова: физическая культура, здоровье, высшее образование, молодежь.

Введение. В современном обществе одной из главных задач является формирование нового поколения, которое обладало бы гармоничным сочетанием духовного богатства, нравственной чистоты и физической красоты.

Одним из эффективных средств достижения этой цели может стать урок физического воспитания, охватывающий различные аспекты развития личности. Уроки физкультуры предоставляют уникальную возможность для социализации, позволяя людям общаться и взаимодействовать друг с другом. Они также способствуют физическому развитию, поскольку включают в себя разнообразные физические упражнения, способствующие укреплению организма и улучшению физической формы. Кроме того, уроки физического воспитания способствуют развитию различных качеств личности. Например, они способствуют формированию лидерских навыков, учат работе в команде, развивают уверенность в себе и самодисциплину.

Важно отметить, что физическое воспитание не только способствует развитию физических качеств, но и оказывает положительное влияние на психологическое и эмоциональное состояние человека. Таким образом, уроки физического воспитания являются важным инструментом, который помогает формированию гармоничной личности. Они способствуют не только физическому развитию, но и социализации, развитию лидерских качеств и укреплению нравственных ценностей.

Поэтому необходимо уделять должное внимание физическому воспитанию в образовательной системе, чтобы обеспечить полноценное развитие будущих поколений.

Изложение основного материала. Во-первых, то, что спортсмен должен узнать о себе как можно больше, точнее и полнее. Это совсем непросто, не всегда интересно, иногда страшно. Это тяжелая и кропотливая работа.

Спортсмен, как и любой другой мастер своего дела, должен иметь понимание и знание своего предмета. Он не может просто заниматься спортом без осознания и самопознания. Ведь спортсмен – это тот, кто посвящает себя этой деятельности и становится объектом своего труда. Если человек не знает основных принципов и особенностей своей области, то его усилия могут оказаться бесполезными.

Подобно тому, как скульптор должен знать свой материал – мрамор, глину, бронзу, дерево; художник – свойства акварели, масла, пастели, гуаши, бумаги, холста; портной – различия между шерстью и тириленом, льном и тканью с нейлоном. Везде также – мастерство требует знания и понимания предмета своего труда. Спортсмен должен быть мастером в своей области, понимать свое дело и знать все его особенности. Это позволяет ему развиваться, улучшать свои навыки и достигать высоких результатов. Без самопознания и осознания своего предмета спортсмен не сможет достичь успеха в своей карьере.

Таким образом, самопознание является неотъемлемой частью развития спортсмена. Оно помогает ему лучше понять свои сильные и слабые стороны, преодолеть преграды и достичь своих целей. Без самопознания спортсмен не сможет стать настоящим мастером своего дела и достичь великих результатов.

Конечно, есть чемпионы и рекордсмены, которые не знают биомеханических законов, с помощью которых они отправляют диск или копье дальше, чем кто-либо другой, которые не знают всех превращений аденизинтрифосфорной кислоты, которые обеспечивают сокращение их мускулов, кто не знает, как изменяется электроэнцефалограмма, записанная с двигательной области коры головного мозга при переходе от покоя к подготовке к выполнению спортивного действия и от подготовки к максимальному усилию.

Многие ошибочно считают, что в спорте самосовершенствование связано только с физическим развитием. Они считают, что если есть сила, то ум не требуется. Это неправильное утверждение. Многих, кто не обладает силой, это утверждение смущает. Даже самые убежденные сторонники этой фразы стали опасаться ее использовать. Как насчет тенниса? Сила, скорость, выносливость, навык подачи и отбивания мяча не могут гарантировать победу в теннисе. Нужно уметь анализировать намерения соперника, его тактику, скрывать свои идеи и навязывать свою игру. То же самое относится к футболу, хоккею, волейболу, баскетболу... и, впрочем, к любому другому виду спорта.

Совершенствуясь в спорте, человек поправляется комплексно. Сложно сказать, в каком виде спорта больше.

В занятиях спортом особенно ярко проявляется важность ожидания. Говорят, что разные уровни ожидания позволяют спортсмену заранее подготовить мышцы к предстоящей работе, оптимизируя их тонус; создать условия для обновления, восстановления, закрепления заученного действия – двигательного навыка; сократить время реакции, уменьшить количество пространственных и временных ошибок, своевременно и точно выполнять движения; плавно и согласованно выполнять сложные двигательные действия; разгадывать намерения врага; согласовывать свои действия с действиями всей команды. Предвкушение крайне необходимо, оно успешно улучшается у человека, занимающегося спортом. Предвидение, в частности, предполагает способность быстро и точно за короткие промежутки времени увидеть и оценить сразу несколько сигналов и мгновенно принять правильное решение. Эти замечательные качества развивают спортивные игры – баскетбол, волейбол и другие.

Способность поддерживать статическое и динамическое равновесие, связанное со стабильностью вестибулярного аппарата, имеет важное значение для моряков и пилотов. Эту способность развивают гимнастика, аэробика, борьба. Следовательно, спорт можно и нужно избирательно использовать для повышения профессиональной подготовки людей.

Спорт как средство самосовершенствования в обучении и работе предоставляет уникальные возможности для самосовершенствования и подготовки людей к работе. Он охватывает широкий спектр деятельности, что позволяет развивать жизненно важные физические и двигательные навыки, а также совершенствовать психические процессы.

Физическая активность, связанная с занятиями спортом, способствует развитию физических качеств человека, таких как выносливость, сила и гибкость. Более того, спорт улучшает координацию

движений и реакцию, что особенно важно в работе, требующей точности и скорости. Однако спорт не только развивает физические навыки, но и влияет на психические процессы. Занятия спортом способствуют улучшению психомоторики, что помогает человеку выполнять сложные двигательные задачи с легкостью и точностью. Кроме того, спорт стимулирует интеллектуальные способности, такие как мышление и воображение, что полезно для решения сложных задач в работе. Важно отметить, что забота о здоровье и работоспособности человека также является важным аспектом спорта.

Регулярные тренировки способствуют укреплению организма, повышают иммунитет и улучшают общую физическую форму. Это позволяет человеку быть более энергичным и продуктивным в своей работе. Таким образом, спорт предоставляет уникальные возможности для самосовершенствования и подготовки людей к работе. Он способствует развитию физических и двигательных навыков, улучшению психических процессов и заботе о здоровье. Поэтому интеграция спорта в обучение и рабочую деятельность может быть очень полезной и эффективной.

Воля и ее формирование:

Совершенствование воли человека – это во многом вторая специфика спортивной деятельности – обязательные нагрузки и стрессы. Воля человека ярко проявляется и развивается в осознанных действиях, направленных на достижение определенных целей и связанных с преодолением препятствий. Спортивные тренировки и соревнования обязательно связаны с возникновением разнообразных преград.

Препятствия – это различные объекты и явления, условия и воздействия, с которыми сталкивается человек и которые становятся препятствиями на пути к достижению сознательно поставленной цели. Препятствия можно разделить на внешние и внутренние. Внешними препятствиями могут быть: техника спортивных упражнений, тактика борьбы, условия, в которых проходят соревнования или тренировки (освещение, температура, влажность, покрытие стадиона или корта, оригинальность снарядов, оборудования и т. д.), действия противника, зрителей, судей и др. Внутренними препятствиями могут быть изменения в различных системах организма спортсмена, его функциональном и психическом состоянии. Возникновение внутренних препятствий связано, как правило, со столкновением с внешними препятствиями. Например, бегун, чтобы не проиграть в соревновании, вынужден бежать с высокой скоростью, предложенной его противником. Действия противника (в данном случае высокий темп) – внешнее препятствие. Необходимость поддерживать этот темп (преодолеть внешнее препятствие) вызывает изменения в ряде систем организма спортсмена, т.е.

устоление. Это переутомление признается спортсменом, оно может вызвать у него сомнения в своих силах, неуверенность в возможности победы, страх поражения, беспокойство. Это внутренние препятствия. Их тоже нужно преодолеть, чтобы добиться успеха.

Целеустремленность – это когда у человека ясные цели и задачи, и он сосредотачивает свои усилия и мысли на достижении этих целей. Он планирует свои действия и принимает конкретные шаги, чтобы двигаться к своей цели неотступно.

Настойчивость и упорство – это когда человек сохраняет энергию и активность на протяжении длительного времени, чтобы преодолеть препятствия и достичь своей цели. Иногда эти препятствия возникают неожиданно, но настойчивый человек не сдаётся и продолжает бороться.

Целеустремленность и настойчивость очень важны для достижения успеха в жизни. Когда у человека ясные цели, он может легче определить, какие шаги нужно предпринять для их достижения.

Настойчивость позволяет преодолеть трудности и не сдаваться при первых же преградах. Без этих качеств человек может потерять мотивацию и отложить свои цели на потом. Интересно, что целеустремленные и настойчивые люди обычно достигают больших результатов в своей жизни. Они не боятся трудностей и готовы работать упорно, чтобы добиться успеха. Эти качества также помогают развивать силу воли и самодисциплину, что важно для достижения долгосрочных целей. В целом, целеустремленность и настойчивость – это ключевые факторы, которые помогают людям преодолевать трудности и достигать своих целей. Будьте настойчивы и не сдавайтесь, и вы сможете добиться успеха во многих сферах жизни.

Решительность и смелость – это проявление воли, характеризующееся своевременностью и обдуманностью их реализации в практических действиях, отсутствием страха перед принятием на себя ответственности за решение и его выполнение даже в условиях риска и опасности.

Инициативность и независимость – это качества, которые помогают нам принимать решения и действовать даже в сложных и опасных ситуациях. Они проявляются через нашу собственную инициативу, способность быть новатором, креативность и быстроту мышления, когда мы стремимся достичь поставленных целей. Важно отметить, что инициативность и независимость подразумевают отсутствие зависимости от помощи других людей и сопротивление влиянию их мнений и действий. Эти качества особенно важны в условиях риска и опасности, когда нам требуется принимать решения быстро и самостоятельно.

Независимость позволяет нам доверять своим способностям и не полагаться на помощь извне, что

может быть критически важно в критических ситуациях. Инициативность и независимость также способствуют развитию нашего лидерского потенциала. Лидер должен быть способен принимать решения и действовать самостоятельно, не ориентируясь только на мнения и действия других. Он должен быть готов к риску и опасности, инициировать новые идеи и быть готовым к изменениям. В целом, инициативность и независимость являются важными качествами, которые помогают нам преодолевать трудности, достигать целей и развивать свой потенциал. Они позволяют нам быть решительными и самостоятельными в наших действиях, несмотря на возможные риски и опасности.

Целеустремленный человек отличается умением направлять свою деятельность, исходя из главного, важнейшего мотива. В этом есть определенная трудность, из-за которой требуется проявить волевые качества. Ведь мотивы различаются не только по степени важности, по мере личной и социальной значимости, но и по времени, т.е. по условиям возможности удовлетворения потребности, реализация которой стала мотивом. По этому временному признаку мотивы можно разделить на близкие и далекие. Часто бывает, что менее значимый, но близкий мотив преобладает над важным, но далеким. Происходит нечто похожее на пространственные иллюзии. Если в нескольких километрах от вас есть телебашня и у вас в руках карандаш, вы можете расположить карандаш перед глазами так, чтобы он перекрывал башню и даже казался больше ее.

Человек, у которого недостаточно развито целеустремленность, часто выбирает близкие мотивы. Ход рассуждений обычно такой: ничего страшного, сегодня пропущу, завтра догоню, но фильм любопытный. Следовательно, одним из наиболее частых внутренних препятствий является борьба мотивов. Целеустремленный человек – сторонник долгосрочной мотивации. Он умеет выбрать главный мотив и долго добиваться цели, не поддаваясь влиянию более близких мотивов. И в то же время не всегда легко сделать это по-настоящему желанным. Особенно сложно это тренерам, работающим с подростками, мальчиками и девочками.

Вывод. Согласно мнению экспертов, в спорте может существовать концепция нестрогого соперничества. В рамках этой схемы, спортсмену или команде не выгодно, если их соперник выступает плохо. Ведь победа над слабым соперником считается менее ценной, чем ничья с сильным противником. Ваша производительность также не будет впечатляющей, если ваш соперник недостаточно подготовлен и не проявляет достаточного мастерства. Концепция нестрогого соперничества вдохновляет болеть за оппонента, помогая ему раскрыть свой потенциал в соревнованиях, расти и совершенствоваться. Эта

схема способствует развитию массового спорта и не противоречит моральным, этическим и эстетическим нормам. Она также способствует правильному воспитанию зрителей, спортсменов, судей и тренеров.

Нестрогое соперничество может быть особенно полезным для развития спортивной индустрии и повышения интереса к спорту. Когда зрители и фанаты поддерживают не только свою любимую команду, но и соперников, это создает более дружелюбную и сплоченную атмосферу в спортивных мероприятиях. Кроме того, спортсмены, осознавая, что их успехи зависят не только от собственных усилий, но и от качественного выступления соперников, могут больше ценить и уважать своих противников. Это способствует развитию спортивной культуры и спортивного этикета, а также помогает формированию сильных и здоровых спортивных сообществ.

Основная задача, связанная с воспитанием спортсменов, тренеров, судей и зрителей, состоит в том, чтобы спортивные мотивы, побуждающие их бороться за победу в соревнованиях, были морально-этическими целями.

Л и т е р а т у р а

1. Козлов А. В. Альтернативная методика спортивно ориентированного физического воспитания студентов гуманитарных вузов. // Воронеж, 2006. – 178 с.
2. Осипов А. Ю., Гольм Л. А. Михайлова С. А. Формирование здоровые сберегающих компетенций будущих специалистов средствами физического

воспитания. // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2012. № 2 (39). – Т. 2. – С. 178-182.

3. Щербатых Ю. В. Вегетативные проявления экзаменационного стресса. // СПб., 2001. – 32 с.

Karpov A.A.

SELF-IMPROVEMENT OF PHYSICAL CONDITION

The problem of the deterioration of physical fitness and health of student's youth is an important public issue. The aim of this study is to identify factors that have a negative impact on student health and the identification of methods to combat them.

Key words: physical education, health, education at university level, youth.

Карпов Александр Алексеевич, старший преподаватель кафедры общинженерных дисциплин Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Стаханов.

E-mail: karpovaleksandr1858@gmail.com

Karpov Alexander Alekseevich, Senior Lecturer of the Department of General Engineering Disciplines of the Stakhanov Engineering and Pedagogical Institute (branch) of the «LSU named after V. Dahl», Stakhanov.

Рецензент: Авершин Андрей Александрович, кандидат психологических наук, доцент, директор Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет им. Владимира Даля», г. Стаханов

Статья подана 25.07.2023 г.

УДК 130.2

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ КОНЦЕПТА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ФИЛОСОФСКО-КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЕ

Лугуценко Т. В., Андреева О. А.

POSITIONING OF THE CONCEPT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE PHILOSOPHICAL AND CULTURAL PARADIGM

Lugutsenko T. V. Andreeva O. A.

Философия культуры, раскрывая идеи, смыслы и целеполагание культурной деятельности общества, включает в объект своего исследования значимые проблемы бытия человека. В рамках философии культуры находит место концепция местного самоуправления, представленная как результат социокультурного опыта, с целью определения его смысла и цели в культурной деятельности общества. Установлено, что хотя проблемы философии культуры и местного самоуправления, муниципальной общины, кажутся далекими друг от друга, на самом деле они взаимосвязаны рефлексией социокультурного опыта, его прогнозирования, что становятся необходимым в периоды радикальных изменений социального бытия и ценностных ориентаций, приводящих к трансформации их основ. Философско-культурологический анализ современной концепции местного самоуправления способствует дальнейшему его практическому совершенствованию, а в научном плане позволяет рассматривать модели местного самоуправления в рамках философской парадигмы.

Ключевые слова: местное самоуправление, муниципальная община, философия, философия культуры, социализация, инкультурация, идеология, философская концепция, идентификация, самоидентификация

Введение. Философия культуры, раскрывая идеи, смыслы и цель культурной деятельности общества, включает в объект своего исследования значимые проблемы бытия человека. В рамках философии культуры находит свое место концепция местного самоуправления, представленная как результат социокультурного опыта, с целью определения его смысла в культурной деятельности общества и прогнозирования стратегии реформирования в конкретных формах самоуправления народа. В процессе самоуправления и совместной гражданской деятельности в муниципальных общинах формируется определенная почвенная идеология, нравственные убеждения, патриотизм, добрососедство, добросовестность, самокритичность, и так далее, что обогащает личность и ее место в системе поселенческих отношений. Нравственная оценка населением местной власти в муниципальном образовании зависит от позиции граждан, которые

ставят перед собой цель обеспечения благосостояния общины с учетом местных условий и интересов, что побуждает их участвовать в ней, как непосредственно, так и через выборы органов самоуправления, посредством делегирования им полномочий.

Л.Н. Воеводина справедливо отмечает, что «изучение бытия, вопрошание о дальнейших путях развития общества и человечества, пересмотр в новых исторических условиях «проклятых вопросов» человеческого существования делают философию культуры весьма актуальной в наше непростое время, которое обозначают как переходную эпоху, постсовременность» [1].

Построение философской концепции местного самоуправления позволяет рассмотреть его механизмы в конкретных формах самоуправления народа. В философско-культурологической концепции местного самоуправления органы публичной власти рассматриваются системно в плане реализации своей главной функции, состоящей в обеспечении субъективных прав граждан на непосредственное участие во власти, что диктуется необходимостью обеспечения верховенства прав и свобод человека. На это сориентирована организационная обособленность местной власти, определяемая ее зависимостью от потребностей и интересов граждан.

В таком контексте актуальность приобретает анализ социализации и инкультурации личности в процессе формирования общественного сознания и новой идеологии, исходящей из основ народной жизни, складывающейся в муниципальной общине и местном самоуправлении. Изучение повседневности бытия связано с использованием теоретических положений философии культуры, антропологии, социальной философии и т.д., ориентирующих на выявление роли инкультурации и социализации в процессе формирования идентификации и самоидентификации населения муниципальной общины.

В.М. Межуев, определяя роль философии культуры, писал, что «наука фиксирует в культуре всё то, что не зависит от нас, философия - что предопределено нашей свободой выбора. Традиция, положившая в основание культуры человеческую

свободу, и сделала возможным появление философии культуры» [2]. Философия культуры, муниципальная община и местное самоуправление кажутся далекими друг от друга, но они становятся необходимыми в периоды радикальных изменений социального бытия и ценностных ориентаций, приводящих к трансформации их основ.

Изложение основного материала. Понятие «инкультурация» было введено в научный оборот М. Мид и М. Херсковец в связи с анализом процесса вхождения личности в новую для нее культурную среду на основе восприятия моделей поведения, мышления, их соотнесения с той культурной традицией, в которой происходит осознание своего «Я». М. В. Финько отмечает, что «процесс инкультурации по своему характеру является сложным, многофазным и сконцентрирован он на усвоении и принятии культурных норм, ценностей, традиций, на приобретении человеком общих культурных компетенций в отношении установленных норм общества, в котором он находится» [3]. Следовательно, проблема заключается в выработке общенаучных подходов к вопросу формирования правовой культуры населения, его гражданской позиции, соответствующей целям, предусмотренным Конституцией РФ и законами государства. В них уровень процесса определен в иных параметрах, чем те, в которых они формируется в муниципальных образованиях.

Сопоставляя понятия социализация и культура в философско-культурологическом контексте, М.С. Каган указывал, что «социализация делает человека исполнителем определенных социальных ролей, которые отвечают потребностям конкретного типа общественного устройства ... более того, конкретной национально-своеобразной модификации буржуазного, феодального, исламского, социалистического и т. п. общества», тогда как «культурация несет индивиду ценности, порожденные всеми народами во все времена, ибо они опредмечены в памятниках культуры и предоставляются ею во всеобщее пользование» [4]. Инкультурация, в философско-культурологическом контексте представляет собой сложный процесс, принятие личностью:

- культурных норм, устоявшихся алгоритмов и традиций общества, с которым человек связан или находится в нем;
- ценностных ориентаций и предпочтений, существующих в нем;
- национальных и религиозных традиций, нравственных, моральных норм социального знания, исторически сложившихся в данном сообществе и всего того, что определяет содержание жизни каждого человека, помогает ему ориентироваться в окружающем мире и другие. С целью достижения поведенческого и эмоционального сходства с другими членами своей или чужой культуры.

Будучи исторически устойчивыми и наследуемыми ценности культуры сохраняют национальный код народа, способствуют формированию его идентичности. Н. А. Бердяев писал,

что «культура не есть осуществление новой жизни, нового бытия, она есть осуществление новых ценностей» [5]. Формирование культурных ценностей русского народа происходило изначально на местном уровне, где протекает обычная жизнь людей, удовлетворяются их повседневные потребности, решаются насущные проблемы, осуществляется совместная деятельность, основанная на различных принципах и интересах. Для русской культуры это принципы соборности, (ставший основой философии всеединства В. С. Соловьева), радушия, гостеприимства, щедрости, доброты по отношению к людям и т.д., которые будучи динамичными, они во многом определялись и определяются факторами политического, экономического, социального и иного характера.

В философской антропологии С. Л. Франка общность исторической судьбы народа определяется как «...субъективный психологический факт единства сознания; духовная жизнь, питаясь одним материалом, наполняясь единым содержанием, и по существу, жизненно-онтологически сливается в подлинное внутреннее единство; совместная жизнь прядет нити, подлинно проходящие сквозь души людей и изнутри связующие их в онтологически-реальное, т. е. соборное единство» [6]. Таким образом, социум в своем развитии, как и отдельный человек, приходит к самообъективации, в результате которой происходит освобождение его от внешнего мира и происходит возвышение над реальностью.

Социализация представляет собой процесс саморазвития человека, сочетающий индивидуализацию среды и адаптацию его к ней. Давая определение указанному понятию, С.Н. Лондаджи пишет, что «социализация – это процесс вхождения человека в общество, термин социализация относится к процессу обучения людей правилам поведения, то есть к тому, что сообщается им ему, когда и в каком смысле. Термины инкультурация и социализация различаются соответственно, как понятия культура и общество» [7]. Культура, как одно из важнейших условий существования социума, способствует динамике его развития, служит воспитанию принципов гуманизма, формированию нравственности, духовности и т.д.

Богатство их содержания проявляется в деятельности людей, в их поведении, манере общения, мире чувств, переживаний, эмоций и т.д., что в свою очередь позволяет исследовать влияние культуры на изменение политических, правовых, религиозных, культурных и философских воззрений, предпочтений, формирующихся у жителей муниципальных образований. Указанное положение основывается на том, что экономическая система является базисом общества и соответственно определяет направление его развития, понимаемого как изменение вообще. В связи с чем, происходит изменение общественной идеологии, психологии не только в государстве, но и на местном уровне, так как изменения в сфере местного производства и распределения его результатов должны координироваться с интересами всех социальных групп муниципальной общины с

целью достижения приемлемого консенсуса между ними.

В процессе социализации действия отдельных людей могут выглядеть необоснованными, порождать опасения об инфернальном характере местной жизни, о нарушении надлежащего порядка самоуправления. Публичные заявления, сопровождаемые популистскими жестами, не смогут обеспечить доверия между местной властью и гражданским обществом, но могут породить нестабильность в социальных отношениях, которые призваны стабилизировать их. Нестабильность и беспорядок порождают восприятие сложившегося социального партнерства, как надуманного и эта неопределенность находится в системной связи с основой социального взаимодействия - структурированием коллективов, институтов власти с целью установления социального порядка. Соотношение общих интересов с интересами частными лиц, занимающих в своих подгруппах доминирующее положение в генерации умонастроений, распределении ресурсов, становится индикатором зрелости социума, его способности взять долю ответственности за состояние местных дел на себя.

Л.С. Франк писал, что не потому человек живет в обществе, что «многие» отдельные люди «соединяются» между собой, находя такой способ жизни более удобным для себя, а потому, что человек по самому существу своему немислим иначе, как в качестве члена общества...» [6]. Поэтому, соборность, по его мнению, есть сущностная характеристика человека, а разрыв с нею приводит его к изоляции и бездуховности, поскольку человек есть существо социальное. Если схематично представить стратификацию местного сообщества, то она примет вид, соответствующий способам доступа к жизненным благам, при закреплении принципа равенства людей. Какой бы совершенной организация местного самоуправления ни была, она не:

- содержит гарантий удовлетворения потребностей всех социальных групп;
- обеспечивает справедливого общественного порядка;
- выражает общих потребностей в деформированной корпоративными интересами среде;
- исключает риска при формировании духовной и нравственной сфер;
- объединяет общество вокруг общезначимых целей;
- гарантирует того, что социальные партнеры будут придерживаться взаимных обязательств или, по крайней мере, играть предназначенные им роли.

Следовательно, пока еще в муниципальных общинах многое построено на видимости, условностях, многозначности истины, в то время как философия устанавливает, что мнений может быть много, но истина одна.

Однако, стремление к истине, как общественному благу может смениться стремлением к выгоде, в чем гнездятся причины отчуждения народа от власти, делающей условным видимость общественного порядка. В муниципальной общине либеральные

ценности не всегда поддерживаются населением, которое зачастую предпочитает традиционные формы местного самоуправления административному порядку. А.В. Одинцова пишет, что «общность интересов, связанных с повседневными потребностями, заботами и интересами людей выводит на проблему территориального общественного самоуправления как наиболее простую форму местного самоуправления, основанную на самом факте совместного проживания» [8]. Выявление напряженности в отношениях между сегментами местного сообщества, становится одной из проблем философского исследования, так как без привлечения граждан к решению местных проблем и гармонизации общинных отношений, административные усилия могут оказаться тщетными.

Процесс инкультурации личности на местном уровне, раскрывает возможности осознанного формирования культурной идентичности, то есть определения своего места в исторически сложившейся системе общественных отношений. Далее она (А.В. Одинцова) отмечает, что «...местное сообщество имеет территориальную (локальную) привязанность. Из этого следует и относительная территориальная обособленность местных сообществ. Локальная привязанность и обособленность обуславливают и следующий признак местного сообщества, а именно, социальную идентификацию населения относительно конкретной территории, чувство сопричастности к событиям. Подобная самоидентификация образует социальную основу местных сообществ» [9].

В муниципальных сообществах происходит субъективное усвоение ценностей национальной культуры, формируется культурная компетентность, ставятся проблемы, связанные с культурой участия населения во власти, поскольку принцип народовластия может реализоваться только тогда, когда граждане осознают свою роль в нем. Причиной индифферентного отношению населения к участию во различных формах публичной власти является нигилизм, который имеет, как морально-нравственные, так и социальные причины. Вместо превалирования общественного интереса над личным, последний стал преобладать в обществе, что ведет к новым формам нигилизма, порождаемым преувеличением индивидуализма в концепции либерализма.

Следует признать факт, что социальная дезорганизация в форме отчуждения наступает как следствие разбалансированности общественных интересов, что ведет их к нестабильности. Выявление ее причин приводит к устойчивому общественному развитию, что в сложившихся условиях должно опираться на принципы правового и социального государства, остальные же центры влияния ни при каких обстоятельствах не должны выходить за указанные границы. Философия культуры, в таком случае, может стать надежным демпфером социальных процессов, намечая рамки общепризнанных принципов равенства и свободы, которые станут границами устойчивого социального порядка, обеспечивающего эффективность, как социализации, так и инкультурации личности в

муниципальной общине, где, собственно, и происходит удовлетворение большинства потребностей местного населения.

В настоящее время социальный скептицизм, пессимизм, правовой нигилизм становятся тормозом на пути реализации планов, направленных на укрепление местных общественных отношений, поэтому вопросы повышения качества образовательного уровня молодежи, духовно-нравственного воспитания и т.д. становятся предметом научного, общественного интереса и обсуждения. Такие социальные болезни как неуважение к закону, стремление личные интересы поставить выше общих, решать вопросы посредством обхода законов и так далее, к сожалению, являются частью ментальной установки определенных слоев общества, как на местном, так и федеральном уровнях, что препятствует социализации местных отношений. Действительные причины указанных социальных болезней следует искать не только в недостаточной продуманности реформ или в неправильной расстановке приоритетов либеральной модели социума, но и в системе образования и воспитания граждан.

Двойные стандарты, присутствующие в политике, способствуют формированию нигилистического отношения к общественному порядку, управлению и местному самоуправлению. Раскрывая смыслы идей, концепций, теорий, связанных с социокультурной деятельностью, философии культуры, поднимает дискуссионные проблемы культуры бытия человека, показывает их универсальность и взаимообусловленность, что позволяет выявить образ будущего. Поэтому в основу современной социальной политики государства положены принципы Конституции РФ о социальном, демократическом, светском государстве, а исторические и культурные ценности духовной жизни россиян могут стать фактором, стабилизирующим взаимоотношения власти и общества по преодолению негативных последствий отчуждения между ними.

Построение философско-культурологической концепции местного самоуправления связано с такими социальными регуляторами как мораль, нравственность, культура и др., которые способны выступить союзниками права в процессе формирования устойчивого общественного порядка, основанного на культуре участия во власти населения самоуправляющихся территорий. Муниципальные общины без таких союзников рискует остаться в изоляции и даже более того, стать мишенью для нападков со стороны теневого бизнеса, как это уже было с религией во времена буржуазных революций или с моралью в условиях тоталитаризма.

Философия является одной из форм общественного сознания, будучи связанной со всем его массивом, она заинтересована в установлении тесных контактов с политикой, наукой, культурой и т.д., что повышает ее значимость в процессе формирования социума в муниципальных общинах. В качестве критерия современной модели российского местного самоуправления следует учитывать не только международный опыт, но и его культурную,

историческую, национальную самобытность. Впрочем, этот критерий является лишь вариантом позитивистского критерия истины, гласящего, что истина то, что полезно или то, что выгодно. Понятие пользы не является однозначным, так как каждый человек ищет свою пользу, мало соотнося ее с общим благом. В рамках местного самоуправления общее благо более ощутимо, так как непосредственно затрагивает интересы всех жителей муниципального поселения, а его приоритет постигается личным опытом.

В контексте реализации принципа народовластия, союз местного самоуправления и гражданского общества, приобретает новое качество в противовес государству, устанавливающему бюрократические порядки, подавляющие его самостоятельность. В этих условиях главной задачей становится не развитие самоуправления, а приспособление к складывающемуся порядку, что также становится питательной почвой для нигилизма. Общественные организации, действующие на местном уровне, могут создаваться не только в качестве элементов гражданского общества, но инструментов группового лоббизма с целью получения благ и привилегий для своей корпорации, то есть общее благо может служить прикрытием частных интересов.

Философско-культурологическая концепция местного самоуправления позволяет выстраивать такой общественный порядок, который базируется на конституционных принципах и в условиях жесткого ограничения любых популистских, направленных на превращение общепризнанных норм общежития в средства защиты исключительно личных интересов в ущерб общественному благу. Из этого следует, что местное самоуправление не может быть какой-то законченной моделью, типом, формой. Являясь по существу процессом, оно описывается в рамках диалектики развития, сохраняя базовых принципов: управления народом, самим народом и посредством народа, так как свободный народ не нуждается во внешнем управлении, а приобретая его, теряет свою свободу. Тем самым, философско-культурологический анализ современной концепции местного самоуправления способствует дальнейшему его практическому совершенствованию, а в научном плане позволяет рассматривать концепт модели местного самоуправления в рамках философской парадигмы.

Выводы. Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

- во-первых, философско-культурологическая интерпретация понятий инкультурация и социализация различаются, как понятия культура и общество, первая дает индивиду общемировые ценности, содержащиеся в памятниках культуры, а социализация позволяет ему быть исполнителем определенных социальных ролей, отвечающих потребностям конкретного типа общественных отношений;

- во-вторых, идеи местного самоуправления в системе философского знания способствуют определению его сущности и функций с целью включения их в философско-культурологическую

парадигму, что позволяет связать проблему концептуализации идеи местного самоуправления с общими принципами научной теории;

- в-третьих, позиционирование концепта местного самоуправления в философской парадигме предопределяет дальнейшую аналитическую работу по разрешению имеющихся противоречий в теории местного самоуправления посредством философско-культурологического обоснования практических решений.

Л и т е р а т у р а

1. Воеводина Л.Н. Философия культуры: проблемы и перспективы // Культура и образование: научно-информационный журнал вузов культуры и искусств. 2014. №4. С.29.
2. Финько М. В. Инкультурация и социализация студенческой молодежи в современной России // Гуманитарий Юга России. 2017. №4. С.2
3. Каган М.С. Философская теория ценностей. СПб., 1997. С. 178-179.
4. Бердяев Н. А. Смысл в истории. Опыт философии человеческой судьбы. М, 2018. – С.148.
5. Франк С.Л. Духовные основы общества. М., 1992. – С. 60.
6. Лондаджим Н. С. Инкультурация личности в современных условиях // Вестник МГУКИ. 2023. №1 (111). – С.66.
7. Франк С.Л. Указ.соч. – С. 53.
8. Одинцова А. В. Местное сообщество: проблема институционализации // ВТЭ. 2023. №2. – С.58.
9. Одинцова А.В. Местное сообщество: проблема институционализации // ВТЭ. 2023. №2. – С.61.

Lugutsenko T.V., Andreeva O.A.

POSITIONING OF THE CONCEPT OF LOCAL SELF-GOVERNMENT IN THE PHILOSOPHICAL AND CULTURAL PARADIGM

The philosophy of culture, revealing the ideas, meanings and goal-setting of the cultural activity of society, includes in the object of its research significant problems of human being. Within the framework of the philosophy of culture, the concept of local self-government, presented as the result of sociocultural experience, finds a place in order to determine its meaning and purpose in the cultural activities of society. It

has been established that although the problems of the philosophy of culture and local self-government, the municipal community, seem far from each other, in fact they are interconnected by the reflection of sociocultural experience, its predictions, which become necessary during periods of radical changes in social existence and value orientations leading to the transformation of their foundations. Philosophical and cultural analysis of the modern concept of local self-government contributes to its further practical improvement, and in scientific terms allows you to consider models of local self-government within the framework of the philosophical paradigm.

Keywords: local government, municipal community, philosophy, philosophy of culture, socialization, inculturation, ideology, philosophical concept, identification, self-identification.

Лугуценко Татьяна Валентиновна, доктор философских наук, профессор, заведующая кафедрой философии и социологии ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», г. Луганск.

E-mail: telfira@yandex.ru

Lugutsenko Tatiana Valentinovna, Doctor of Philosophy, Professor, Head of the Department of Philosophy and Sociology "Lugansk State Pedagogical University".

Андреева Ольга Александровна, доктор философских наук, профессор, профессор кафедры теории и истории государства и права Таганрогского института управления и экономики, г. Таганрог.

E-mail: ol-andr1@yandex.ru

Andreeva Olga Aleksandrovna, Professor of the Department of Theory and History of State and Law of the Taganrog Institute of Management and Economics, Doctor of Philosophy, Professor, Russia, Rostov region, Taganrog.

Рецензент: Бережная Наталья Викторовна, доктор философских наук, профессор, Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный педагогический университет».

Статья подана 31.05.2023

УДК 130. 2

ПРЕВРАЩЁННАЯ ФОРМА СОЗНАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ КЛАССИЧЕСКОЙ И НЕКЛАССИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Лугуценко Т.В., Молодцов Б. И.

THE TRANSFORMED FORM OF CONSCIOUSNESS IN THE CONTEXT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CLASSICAL AND NON-CLASSICAL CULTURE

Lugutsenko T.V., Molodtsov B. I.

В статье исследуется состояние человеческого сознания, в котором оно, будучи подверженным воздействию своеобразной образно-символической структуры, не имеющей референта в реальности, обречено ориентироваться на мнимостные значения, обнаруживая неспособность быть тождественным с бытием. но несмотря на это полагать отличное от человеческих мнений измерение для различения реалий человеческой культуры. На основании этого возможен вывод об ограниченности классической культурной традиции, выстроенной на способности сознания быть тождественным бытию. Однако исследование приводит автора к выводу о том, что даже когда сознание далеко от прозрачности в неадекватной форме, через явление необходимой в данных условиях иллюзии, обнаруживается абсолютный характер тождественности сознания бытию и относительность момента не-тождества между ними. Соответственно абсолютный характер классической культурной традиции и относительный традиции, отличной от неё.

Ключевые слова: прозрачность сознания, эффект системности, превращённая форма сознания, символическое выявление бытия.

Введение. «Уже целое столетие, если не больше, в умах людей, занятых духовным творчеством как профессией, растёт сознание избытка ... умственных форм, созданных прежней историей, когда все эти формы становятся как бы насквозь прозрачны, машинальны, ненужны, и «всюду одни концы» по известному выражению Герцена» [1].

«Речь идет об эсхатологии мышления. Таково самоощущение нынешней эпохи философствования. Она представляет собой предел, исход, хронологическую окраину, грань заката Запада, преддверие ночи» [2].

Нам представляется, что эти цитаты, взятые из работ двух разных по своим мировоззренческим позициям авторов и которые, к тому же, разделяет полувековая дистанция, как нельзя лучше описывают как состояние современного мышления, так и его интенцию. Последняя определяется тем, что столь распространённое в современной культуре

эсхатологичное самоощущение осознаётся следствием ограниченности мыслительной формации бесконечно воспроизводящей греческое начало, и в силу этого мысль вопрошает о возможности иного движения – за пределы нескольких властных и обязывающих ходов мысли, составляющих то, что принято называть метафизикой. В этом контексте Ж. Бодрийяр обращает внимание на то, что в современных условиях сознание человека подвержено воздействию своеобразной образно-символической структуры, которая не имеет референта в реальности, но, тем не менее, обладает достоверностью действительности для человеческого сознания [3]. Но представляется уместным вопрос – действительно ли нынешнее состояние человеческого сознания свидетельствует об ограниченности и исчерпанности классической культуры и необходимости её замены культурой неклассической, относящейся к классике как последующее к предшествующему, более развитое к развитому менее? Этот вопрос составляет проблему нашего исследования в данной статье, а поиск ответа на выявившийся вопрос определяет его задачу.

Прежде всего считаем необходимым отметить, что материалом для нашего исследования служит анализ сознания в работах К.Маркса, проведенный в своё время выдающимся философом XX века М.К. Мамардашвили [4; 5; 6; 7]. В итоге проведенного анализа Мамардашвили пришёл к выводу о том, что понятие и проблема сознания в его отличном от предполагавшегося классической культурой состоянии, (определяемом классикой в качестве состояния превращённости или превращённой формы сознания), являются фундаментальным элементом развития современной логики и методологии гуманитарных наук, наиболее радикально ставящим задачу пересмотра и ограничения всего поля мыслительных операций и идентификаций, которые обычно практикуются классической культурой применительно к объектам

человеческой реальности [5, 283]. Здесь считаем уместным отметить, что тема раскрытия природы сознания в контексте соотношения классической и неклассической культуры составляла предмет исследования такого известного и уважаемого автора как П.П. Гайденок [8; 9]. В её публикациях обращает на себя внимание глубокий и содержательный анализ той формы опыта сознания, которую принято называть временной (темпоральной) и в этой связи следует отметить, что при её анализе П.П. Гайденок ссылается на другого автора – А.Г. Чернякова, в монографии которого прослеживается процесс выявления этой временной формы в ходе развития философской мысли [2].

Изложение основного содержания. Сам термин «превращенная форма» (*verwandelte Form*) был в свое время введен в научный и философский оборот еще Марксом, который, по мнению Мамардашвили, входит в тот весьма немногочисленный круг мыслителей в истории человечества, которые, подымая мыслью целые пласты реальности, обнажали в ней целые массивы новых предметных переплетений и зависимостей. Подобной перестройке после Маркса подверглось и сознание. Революцию в его понимании Маркс осуществил в рамках прежде всего экономического исследования определенной общественной формации: он одновременно строит и теорию объективного (экономического) процесса и теорию его отображения в головах непосредственных его агентов, исследуя и критикуя не индивидуальные ошибки и заблуждения сознания (хотя и это имеет место), а с необходимостью складывающиеся объективно-мыслительные выражения реального процесса. Он выводит и определяет условия, при которых с необходимостью появляются в последнем «превращенные выражения» (*verwandelte Formen*).

Так, наблюдая экономическую систему, Маркс, по мнению Мамардашвили, в отличие от классической политэкономии, обратил внимание на то, что способность агента экономического действия ориентироваться во всей системе рыночного хозяйства отличается от какого-то внешнего взгляда, который в принципе охватывал бы все точки пространства этой системы. Дело в том, что многосложность, многоуровневость или многопротяженность сознания сложной реальности порождает такие эффекты взаимодействия этих протяжений или многоразличных слоев, что мы сами эти эффекты не можем расположить в непрерывную цепочку в реальном пространстве и времени, в том числе в реальной последовательности причинной связи. Мы не можем их расположить в непрерывно прослеживаемом реальном протяжении потому что многоразличные слои сознания срабатывают вместе и мгновенно, что порождает состояние системы (поэтому, собственно, термин «со-стояние» и появляется) которое, сворачивает и упаковывает в себя (или разворачивает) одновременно

срабатывающую иерархию многоразличных слоев сознания [7, 67]. Отсюда возникают ситуации наложения: когда одни слои сознания реально живут и движутся в терминах систем отсчета других, надстроенных над ними слоев. В частности, когда имеет место трансформация их в идеологической размерности или когда имеется культурное, предметно-знаковое напластование, своей «естественной установкой» закрывающее феномен сознания. Имея феномен такого рода континуально действующих предметно-вещественных механизмов сознания, мы тем самым имеем и нарушение или изменение основополагающего классического принципа, предполагающего что вся система (социальная система или культурная) представляет собой некоторую прозрачность, прозрачную систему, которая может быть пронизана лучом наблюдения из некоторой одной точки. Классикой предполагается, пишет Мамардашвили, что способность человеческого субъекта ориентироваться в окружающей его обстановке, хотя и не безгранична, не обладает свойствами сверхмощного гипотетического интеллекта, который бы одним махом, не нуждаясь в конечном времени пересчета, охватывал бы все возможные связи и тем самым видел бы всю систему насквозь, но отличается от последнего лишь по степени. Человек как бы участвует в этом гипотетическом сверхмощном интеллекте, может приобщаться к нему. Известно, отмечает Мамардашвили, что в основы физического исследования, как их понимал и формулировал Галилей, легло одно из его рассуждений в «Беседах» о том, что, собственно говоря, этот бесконечный ум отличается от нашего конечного ума не в принципе, а по степени, и мы можем участвовать в его интенсивности, хотя экстенсивно не можем ему подражать [7, 67]. Однако уже у Канта замечен отход от классической традиции: мы понимаем не внешнюю для нас реальность, а только то в ней, что соответствует условиям нашего усвоения опыта, как опыта о внешнем мире. Иными словами, постигая существующий вне нас объективный мир, мы уже должны считаться с наличием в нашем сознании отношения к этому миру как к *внешнему для нас*. Здесь перед нами то примысливание себя, продуцирование человеком условий всякого возможного опыта, которое никак не учитывалось в классической рациональности. Именно это и привело к формированию рациональности неклассической. Её основополагающий принцип, генетически восходит к рассуждениям Канта, но видоизменяет их. Этот принцип можно выразить так: мы понимаем тем, что продуцировано нами, а не продуцированное, которое мы как раз менее всего понимаем и еще менее можем рефлексивно воспроизвести и контролируемым образом развернуть. Тем самым, мы понимаем «сделанными нами вещами» и эти «сделанные вещи» похожи на то, что принято называть «органами», потому что

одним из признаков органа является то, что он производит какие-то действия и продукты, и мы вовсе не обязаны, имея этот орган, понимать его устройство. Он действует сам, поэтому он и называется органом. О таких вещах можно сказать, что они как бы сами себя понимают в смысле претворенности в них движения понимания, которое теперь из них самих исходит и распространяется. Отсюда вытекает то, что мы можем знать или понимать, не зная собственное состояние ума [7, 74].

В итоге мы имеем *«целостное проявление» системы* «реальность-сознание», где некоторые мыслительные образования представляют реальность, оставляя в стороне действительный строй ее отношений. Маркс определяет такого рода образования как «общественно значимые, следовательно, объективные мыслительные формы для производственных отношений данного исторически определенного общественного способа производства...» [10, 86]. Эти общественно значимые мыслительные формы порождаются общественными отношениями как средство, форма собственной реализации и движения в деятельности масс индивидов. Реальность лишь через структурную (системную) связь, состоящую из указанных выше преобразований, которые упаковывают в себя целостное проявление системы реальность-сознание, определяет сознание и потому представляется в нем тем или иным определенным образом, содержанием, смыслом, значением, скрывая в то же время от него самое себя и механику преобразований. Реальность (бытие), даже будучи устраненной преобразованиями, как и полагала классика определяет сознание, но определяет как бы из-за сцены, выводя на нее переодетых куколок, предварительно обученных на репетиции, и сгущая себя в произносимый ими текст. А на сцене — «самостоятельная» реальность, зримая, слышимая и конечная. В действительности же это лишь театральные эффекты, подчёркивает Мамардашвили [6, 260 – 261]. И именно здесь, отмечает он в другом своём тексте, мы должны четко осознать ненаглядность основных представлений, входящих в аппарат неклассической культуры. Их онтологический статус непредставим в предметном языке. Вот перед нами живописная картина, поясняет свои рассуждения Мамардашвили, например, сезанновский натюрморт с яблоками. Ясно, что это не описание или изображение Сезанном яблок вне картины; а понимание чего-то посредством этих изображенных яблок, вернее, порождение ими понимания чего-то другого. Сезанн «мыслит яблоками» – и в сознании реализуется нечто, к чему просто вниманием глаз мы не придем. В этом смысле картина Сезанна не о яблоках, а эта картина «яблоками о чем-то», т. е. выявление посредством яблок каких-то возможностей нашего зрения, которые теперь исходят из яблок и их восприятием в нас

распространяются. То есть в основе мы имеем дело с чем-то, что мы в принципе не должны стремиться представить наглядно или модельно, с чем мы должны обращаться как с косвенными, символическими значениями (символическими в нашем, неминуемо предметном языке, а не в бытии), не предполагая, что мы можем их содержание и объект существования наглядно развернуть в некотором пространственном расположении или реальной последовательности событий. В XX веке, как в физических рассуждениях, так и тем более в анализе сознания, в области мышления о мышлении особенно ясно проступило, вышло на передний план требование приостановить в себе манию наглядности [7, 74].

Но здесь как раз и появляются (и сохраняются в теории, претендующей на объективность метода описания) превращенные объекты (иррациональные выражения, «желтые логарифмы») как знаки, «свидетельства» неустранимого различия между бытием и сознанием, как символы того, что при всей слитости в некотором общем континууме бытие и сознание не могут быть отождествлены. Наличие оператора «превращенность» в концептуальном аппарате теории указывает именно на это [7, 85]. Факт превращенного состояния человеческого сознания или его превращенной формы показывает, что имеются предметности сознания, в которых теряется смысл различения классикой объекта и субъекта, реальности и способа представления, действительного и воображаемого и т.д. Но если есть предметности сознания, в которых есть понимание (но нет знания и оно не обязательно) и есть их реальная живая жизнь, то тогда истина это уже не соответствие чему-то предданному, фиксированно во вне существующему, а воспроизведение той или иной из определённых выше предметностей своих собственных оснований, чтобы в следующий момент времени быть тем, что она есть до него, и распространять собою мысль, являющуюся продолжением предшествующих мыслей.

Таким образом, Мамардашвили говорит о вещном эффекте континуума «бытие-сознание» как о превращенном символическом проявлении чего-то такого, что вообще не может быть явлено. В координатах классической культуры явление превращенного действия в континууме «бытие-сознание» как раз говорит о том, что то, что мы можем предметно описать, руководствуясь понятием системности или эффекта системности, органической целостности, содержит в себе определенные мнимостные значения, вносит в рациональность мнимое измерение [7, 80 – 89].

Но дуализм, делающий непреодолимой противоположность между наглядным и выражаемым лишь через символ, между объективным миром вещей и субъективным миром сознания, способен расположить бытие и сознание в качестве составляющих органический континуум

существующими только через взаимное ограничение себя как крайностей, когда нечто непосредственное, оставаясь самим собой, становится особым моментом в бытии всеобщего, представляя, тем самым, сущий в качестве идеи образ его. Но тогда, по словам Маркса, имеет место лишь взаимный обмен услугами, где ни одна из составляющих не подтверждает действительность самой себя, а лишь действительность своего полагания *извне*, исходя из другого [11, 322]. Разве уместно здесь то понимание истины, о котором говорит Мамардашвили – не как соответствие чему-то во вне существующему, а воспроизведение предметности сознания своих *собственных* оснований, чтобы в следующий момент времени быть тем, что ты есть до него, и распространять мысли, являющиеся продолжением своих предшествующих мыслей?

Факты существования превращённых форм сознания, на которые обращает внимание Мамардашвили, и которые по его мысли должны показать ограниченность классического различения истины и заблуждения, *и которые действительно смущают нас*, доказывают силу истины – силу действительности, более могучей, чем все рассуждения людей, вынужденных отражать то, что есть, даже не понимая этого. При этом через объективность видимости и возможную реальность *объективной иллюзии*, тем не менее, утверждается примат в самом бытии (а ведь сознание тоже есть, тоже есть элемент бытия) способности к тождеству, а потому и способности к непосредственному представлению для наглядного обозрения, пред способностью символического выражения через другое. Иными словами, превращённая форма сознания как раз обнаруживает примат в бытии момента тождества с сознанием и относительность их различия. Поэтому действительно неверно рассматривать форму фетишизированного сознания агентов товарного производства как нечто лишь воображаемое и мнимое. Вот в этом мы согласны с Мамардашвили, а не с тем, что феномен превращённых форм сознания, свидетельствует о принципиальной сокрытости бытия от сознания. Когда исторические условия далеки от прозрачности глубокое, хотя и темное впечатление жизни так богато истинным содержанием, настолько представляет собой интенсивную глубину его в определенных конечных рамках, что даже превратное выражение его сознанием не ликвидирует до конца преимущества единения глубинного и поверхностного содержания бытия по отношению к суетной степенности рассудка или пустому умничанью разума. Разве не истина овеществления всего и вся в мире капитала выражается в такой предметности сознания как присущность вещам стоимости в качестве их природного свойства? Отсюда и то, что хотя золото, по своей природе, не деньги, но деньги – это золото.

Представляется, что наше исследование

превращённой формы сознания позволяет сделать некоторые **выводы**.

Первое. Через объективность видимости и возможную реальность *объективной иллюзии*, тем не менее, утверждается примат в бытии, не исключая из него и сознания, момента тождества, равенства себе, а потому и зримости, прозрачности для сознания и относительности момента различия бытия и сознания.

Второе. Типичный, с точки зрения Мамардашвили, случай превращённой формы сознания – принятие стоимости товара в качестве его объективной характеристики как вещи – есть типичный и характерный случай такой формы сознания, в которой отражается факт того, что бытие (в данном случае общества в его экономической определенности) ещё не достигло степени самобытия, потому не достигло способности к ясному и чёткому обозрению (или уже утратило её). Потому такое бытие способно исключительно к представлению *через другое*, к превращённому представлению через внешний для себя *символ*. Вследствие своего несовершенства такое представление *через другое* необходимо требует для себя сознания, которое Маркс определили в качестве «природного инстинкта товаровладельца».

Третье. Культура, признающая лишь способность определённого состояния бытия лишь к превращённому выражению себя, через внешний для себя предмет, не может рассматриваться в качестве высшей по отношению к классической, наоборот она подлежит суду последней и может определяться таковым в качестве культуры особенной и специфической.

Литература

1. Лифшиц М. А. Феноменология консервной банки. – [электр. ресурс] // Режим доступа : www.mesotes.narod.ru – Заголовок с экрана
2. Черняков А.Г. Онтология времени. Бытие и время в философии Аристотеля, Гуссерля и Хайдеггера. – СПб.: Высшая религиозно-философская школа, 2001. — 460с.
3. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Жан Бодрийяр; [пер. с фр. Е. А. Самарской]. – М. : Культурная революция; Республика, 2006. – 272 с.
4. Мамардашвили М. К. Сознание как философская проблема / Мераб Константинович Мамардашвили.// Вопросы философии. – 1990. – № 10. – С. 3 – 18.
5. Мамардашвили М. К. Превращённые формы. О необходимости иррациональных выражений / Мамардашвили М.К. Как я понимаю философию. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Культура», 1992. – С.269 – 283.
6. Мамардашвили М. К. Анализ сознания в работах Маркса / Мамардашвили М. К. Как я понимаю философию. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Культура», 1992. – С. 249 – 269.
7. Мамардашвили М. К. Классический и неклассический идеалы рациональности / Мераб Константинович Мамардашвили. – М. : Логос, 2004. – 240 с.

8. Гайдено П.П. Мартин Хайдеггер: изначальная временность как бытийное основание экзистенции. – Вопросы философии. – 2006. – №3. – С.165 – 182.

9. Гайдено П.П. Прорыв к трансцендентному. Новая онтология XX века. – М.: Республика, 1997. – 495 с.

10. Маркс К. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – М.: Госполитиздат, 1954. – Т. 23. – 907с.

11. Маркс К. К критике гегелевской философии права // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – М.: Госполитиздат, 1954. – Т. 1. – С. 219 – 368.

Lugutsenko T.V., Molodtsov B.I.

THE TRANSFORMED FORM OF CONSCIOUSNESS IN THE CONTEXT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CLASSICAL AND NON-CLASSICAL CULTURE

The article explores the state of human consciousness in which it, being subject to the influence of a peculiar image-symbolic structure that has no referent in reality, is doomed to be oriented towards imaginary meanings, revealing its inability to be identical with being. but despite this, to assume a dimension different from human opinions in order to distinguish the realities of human culture. Based on this, it is possible to conclude the limitations of the classical cultural tradition built on the ability of consciousness to be identical with being. However, the study leads the author to the conclusion that even when consciousness is far from being transparent in an inadequate form, through the phenomenon of necessary illusion in given conditions, the absolute character of the identity of consciousness with being is revealed and the relativity of the moment of non-identity between them. Accordingly is revealed the absolute character of the classical cultural tradition and the relative character of the tradition different from it.

Key words: *transparency of consciousness, effect of systematicity, transformed form of consciousness, symbolic revelation of being.*

Лугуценко Татьяна Валентиновна, доктор философских наук, профессор, заведующая кафедрой философии и социологии ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», г. Луганск.

E-mail: telfira@yandex.ru

Lugutsenko Tatiana Valentinovna, Doctor of Philosophy, Professor, Head of the Department of Philosophy and Sociology "Lugansk State Pedagogical University".

Молодцов Борис Иванович, кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры философии и социологии Луганского государственного педагогического университета

E-mail: mbilg@mail.ru

Molodtsov Boris Ivanovich, Candidate of Philosophy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Philosophy and Sociology, Lugansk State Pedagogical University.

Рецензент: Бережная Наталья Викторовна, доктор философских наук, профессор, Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный педагогический университет».

Статья подана 20.06.2023

УДК 130.2

**БЕРДЯЕВ Н.А. И ЛИФШИЦ МИХ.А. О ЧЕЛОВЕКЕ
И СВЕРХЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ СИЛЕ ДУХА****Молодцов Б. И.****BERDYAEV N.A. AND LIFSHITS MIH.A. ON MAN AND
THE SUPERHUMAN POWER OF SPIRIT****Molodtsov B.I.**

В статье исследуется способность человека исполняться силой, превышающей свирепую объективность его природного существования и придающей таковому смысл и целеустремлённость. Издревле эта сила именовалась духом. В понимании природы духа определились две позиции, одной из них, выражаемой Н.А. Бердяевым, дух понимается чуждым всему материально-объективному, другая, выражаемая Мих.А. Лифшицем, находит начало духа в самой материи, каковая, будучи стихией различного, в силу этого предполагает преимущество бытия пред небытием в их переходе друг в друга. В небытии нет различия одного и другого, в следствии чего в нём нет и превалирования одного над другим, как и их соотношения друг с другом. Отношение и даёт начало действию, издревле именовавшемуся действием или явлением духа.

Исследование подводит к выводу о том, что понимание духа, как силы самого бытия, более содержательно и последовательно, в силу чего и более адекватно тому, что есть на самом деле.

Ключевые слова: субъект, объект, свобода, смысл, человек, культура, ирония, дух.

Введение. Наблюдая за культурой в состоянии постмодерна, поневоле задаёшься вопросом о том вменяемы ли сегодня люди, ответственны ли их решения и действия перед каким-либо судом, превышающим их собственный? Сейчас даже сама постановка этого вопроса зачастую вызывает ироническую или горькую усмешку. Люди двадцатого века, умудренные печальным опытом, стали скептиками: они разочаровались в способности человека быть вменяемым и ответственным за свои действия пред неким вне их находящимся субъектом, издревле именуемым духом. «Мир склоняется к отрицанию реальности духа. Он не сомневается лишь в реальности видимых вещей, принуждающих себя признать», – с горечью констатирует в одном из своих текстов известный русский философ Н.И. Бердяев [1, с. 364]. Даже философская мысль, продолжает он далее, часто натурализовала дух и вводила его, как высшую ступень, в иерархию объективного мира. Это и неудивительно, потому что дух есть

реальность не только иная, чем реальность природного духа, чем реальность объектов, но есть реальность совсем в другом смысле. Применяя терминологию Канта, у которого, впрочем, мы не находим самого слова «дух», можно, сказать, что реальность духа есть реальность свободы, а не реальность природы. В так называемом объективном мире нет такой природы, такой вещи, такой объективной реальности, которую мы могли бы назвать духом. И потому-то так легко отрицать реальность духа. Дух раскрывается в субъекте, а не в объекте. Лишь субъект экзистенциален, имеет свое первородное существование. Дух есть субъект, потому что субъект противоположен вещи, как чему-то положенному. Субъект есть акт, действие, свобода. Дух утверждает свою реальность через человека. Человек есть манифестация духа, ибо в сознании человека есть конструирующий его духовный элемент. Но этот элемент нельзя смешивать с человеческой субъективностью. Поэтому, хотя дух лишь в субъекте, а не в объекте, но он совсем не субъективен в психологическом смысле слова. Это значит, что душа и тело человека могут вступить в иной, высший порядок духовного существования, что человек может перейти из порядка простой объективной природной закономерности в порядок свободы, в царство смысла, превышающего свирепую объективность природы.

Да, только ведь если мир склоняется к отрицанию реальности духа и не сомневается лишь в реальности видимых вещей, принуждающих себя признать, то не свидетельствует ли это о том, что переход человека из порядка простой объективной природной закономерности в порядок свободы есть нечто только измышлённое? Здесь человеку и приходится на выручку материализм, только материализм диалектический, признающий присущность материи, как субстанции, способности быть не только в состоянии вещи, но и быть в отношении, полагая, тем самым, начало своей определённости в качестве субъекта, издревле

именуемого духом. Его специфика в качестве формы пребывания божественного, безусловного бытия в отношении к человеку была замечена ещё христианством: сила Духа Святого даёт страждущим силу веры в безусловное превосходство бытия даже тогда, когда в реальности торжествует небытие. О том, что в этой библейской легенде много правды и она должна быть усвоена материалистами, разумеется, после рациональной обработки, много писал Мих. А. Лифшиц. О чём же идёт речь? Этот вопрос определяет *проблему* для нашего исследования в данной статье и полагает для него *задачу*.

Изложение основного материала исследования. Начнём по порядку. Материализм, как впрочем, и идеализм, и свойственный нашему времени скепсис, исходит из признания в качестве факта того, что всё подвержено изменению и уничтожению, как говорится: всё течёт, всё меняется, и нет в мире ничего вечного. Отсюда возможен вывод, который и делается идеалистами и скептиками, – действительность окружена атмосферой небытия. На том, что этот вывод половинчатый, частичный, как раз и настаивает материализм, только тот, который не тождественен позитивизму и не ограничивается признанием того, что бытием является только то, что существует в качестве вещи и ничего другого не может быть вообще. Последовательный материализм обращает внимание и на сам факт движения, ведь то, что всё проходит, уходит в небытие и есть факт без какой-либо примеси интерпретации. Да, в самом деле, всё существующее когда-нибудь исчезнет, всё проходит, но движение само нуждается в положительном результате, в бытии, ибо двигаться способно только что-то. Если б не было бы чего-то, не было бы ничего, не было бы, следовательно, и движения. Пустое движение и абсолютный покой тождественны. Поэтому, признавая факт движения бытия, смены одного другим, следует признать фактом и то преимущество в чередовании бытия и небытия, которое всегда имеется в бытии. Благодаря этому мир просто существует, что называется, живёт, всем смертям назло. И этот факт просто фиксируется человеческими ощущениями и находит сознательное выражение в принятии категории материя, как обозначения самосохраняющегося бытия, отличного и от преходящего быта, и от травматически обусловленного им сознания человека, принятия в качестве основополагающей для мировоззрения. Этот момент Лифшиц подчёркивает ещё в своём раннем тексте 1927 года [1, с. 223].

Но важно подчеркнуть то, что материя, как реализация бытием своего превосходства над небытием, есть, бытийствует, вследствие того, что ею не исчерпывается вся бесконечность бытия. Ведь последовательный материализм предполагает то, что превосходство бытия именно как превосходство и должно сохраниться как нечто абсолютное самим

бесконечным движением бытия. Без этого сохранения преимущество бытия было бы только чем-то надуманным! Именно вывод о том, что некое тождество, как абсолют, безраздельно господствует в мире, исчерпывает его, и оказывается основанием, так сказать, альфой и омегой всякого идеализма. Напротив, последовательный материализм признаёт то, что бесконечность простирается дальше своего абсолюта, присущая миру способность выступать в состоянии тождества, равновесия, не несёт смерти самому миру, устраняя из него способность бесконечного движения и совершенствования. «Развитие идёт дальше абсолюта», – пишет в одной из своих публикаций В.Г. Арсланов, раскрывая понимание диалектики актуальной и потенциальной бесконечности в «онтогносеологии» Мих.А. Лифшица. И тут же он отмечает, что возможно это только через смерть, которая, по определению Гёте, есть «средство для большей жизни» [2, с. 191].

Таким образом, если подводить некоторый итог нашему исследованию темы основательности ориентации человека, как субъекта взаимодействия с окружающим его миром, на субстанциальное содержание самого мира, то представляется возможным сказать, что для того, чтобы таковое содержание действительно было в мире, необходимым оказывается то, чтобы мир выступал не только в виде материального тождества, но заключал в себе и его отрицание, т. е. хранил бы в себе не-тождество, нечто несводимое к материальному единству. Именно посредством его сохранения сохраняется в мире превосходство бытия над небытием, сохраняется непреодолимая разница между силой жизни и смерти. Поистине утверждением собственного бытия смерть же и попирается.

О том, что небытие оказывается необходимым, но только относительным моментом в движении бытия, говорил ещё Гераклит. Эту мысль подхватывает и развивает Гегель, когда пишет о благодетельной роли момента *отрицания*, в движении бытия. Именно благодаря присутствию в движении бытия этого момента бытие не оказывается исключаящим всё другое, т. е. и новизны, простым распространением и продолжением одного и того же в пространстве и времени. Всё это так, но всё же есть ощущение того, что мысль о несчерпываемости мира своим абсолют, о том, что мир сохраняет в себе свой абсолют, хранит его, имеет и иное, может быть, даже более глубокое содержание. Представляется, что именно его присутствие обнаруживается В.Г. Арслановым, когда он обращает внимание на то, что в архиве Лифшица есть папка под названием «Пересмотр (*неразб.* – В.А.) элементарного материализма» и что в своих архивных заметках Лифшиц писал о необходимости корректировать «представление об относительной свободе, опирающейся на внешнюю объективность» [3]. Если свобода просто опирается на объективность, как

что-то для себя внешнее, то свободна ли в этом случае сама свобода? И как понимать эту самую внешнюю объективность, выступающую для свободы в качестве опоры? Допустимо ли понимать её в качестве чего-то обусловленного причинно-следственной закономерностью? Если да, то как она может быть опорой для свободы, хотя бы и относительной? Все эти вопросы делают предметом сознания то, что не может быть осознано посредством ориентации мысли только на тождественный себе вид бытия, ибо таковой есть всё-таки вид бытия, а не само бытие в его целостности. Если бесконечное содержание мира выступает сегодня как нечто актуально существующее в нём, причём существующее настолько актуально, что предстаёт чем-то излишним сама способность человека отличать бытие от мнимости, то не стоит ли человеку для сохранения своей способности различения и ответственности, т. е. способности быть субъектом во взаимоотношениях с действительностью, искать объективное основание этой способности там, где «элементарная протоматерия ещё не достигла звания вещи, а потому и не подчиняется законам истинных вещей» [3, с. 209]. Тем самым в поле зрения Мих.А. Лифшица попадает тема присутствия демонического начала в мире.

О том, что демоническое не выдумка писал ещё Гёте, но ещё более показательно в этом отношении мифотворчество древних. Ведь основой всякого мышления был рассказ. А миф — это царство фабулы, передающей известную ситуацию, рассказывающую о ней. Здесь объективное содержание преобладает над мастерством рассказчика, над ловкостью, с которой он придает этому содержанию формальный закон субъекта. Поэтому мифология, при всем ее фантастическом складе, представляется более близкой к жизни. Миф отражает великие реальные ситуации в жизни народов и в этом смысле, объективно и бессознательно, несет в себе мысль или ряд мыслей — «элементарных мыслей человечества», как называет их Лифшиц [4, с. 71].

Что же является наиболее общей реальной ситуацией, нашедшей свое отражение в мифах первобытных народов? Если стоять на почве реальности, то вполне очевидно, что фабула мифа выражает то, что может сбыться и нередко сбывается в жизни человека вследствие его активного отношения к природе, выражает технологическую драму непосредственного производства жизни человека. Дело в том, что поднимаясь над окружающей его природной средой, человек вступает в союз с ее элементарными механическими силами. Это его примитивная техника, «хитрость разума». Она представляет собой формализацию процессов природы, нужную человеку, который достигает в этом немало успеха. Человек вообще есть та часть природы, которая развивает эту формализацию, стилизацию

природы, как свой особый шанс и свою судьбу. Но используя свой шанс, человек обособляет себя от природы как целого, тем самым то, что нужно человеку, оказывается несопадающим непосредственно с тем, что складывается независимо от него, самая совершенная техника не может устранить этот факт до конца. Вероятно, имея в виду именно это обособление человека от мира в целом, от космоса, Демокрит и назвал человека микрокосмом, что означает малый мир, малый порядок. Обособление человека в качестве микрокосма и порождает возможность ситуации, когда условное сталкивается с безусловным и технологический успех человека не остается без вынужденной расплаты. Этот сюжет и образует фабулу, рассказываемую мифом. «В основе всякой мифологии, — пишет Лифшиц, — лежат прежде всего обратные силы природы, вызванные активностью человека. Обратной силой можно назвать реакцию окружающего мира на всякое выделение из него отдельной части, претендующей на независимость, бросающей вызов целому» [4, с. 76]. Миф лежит между двумя крайними точками магнитного поля человеческой культуры — царством свободы и царством необходимости. «Зрелище возбужденной стихии в образе океана, грозы, кипящих потоков привлекает сердце человека и вместе с тем отталкивает его — *non nostrum est*, это не наше» [4, с. 70]. И это свойство мифа сочетать привлекательное и отталкивающее было первым ярким выражением более общей «амбивалентности» культуры, растущей среди глубоких противоречий бытия. В мифах впервые выступает поэтика зла, как превращённого выражения «положительной энергии» бытия во всём многообразии и даже безобразии его полноты. Миф отражает именно то, что Гёте назвал демоническим (*das Damonische*) — демонический выход за сложившиеся пределы измерений хорошего и дурного, вообще за пределы всякого тождества. И хотя, как отмечает Лифшиц, ссылаясь на Гёте, — демоническое может проявляться во всем телесном и бестелесном и самым удивительным образом обнаруживает себя даже у животных, оно по преимуществу находится в чудеснейшей связи с человеком. Человек сталкивается с демоническим при любых обстоятельствах, превышающих обычные масштабы. Он нуждается в объективной силе, которая его несет, и сам становится при этом деятельной стихией, как бы не зависящей от самой личности. Но эта ситуация опасна. И человек, подчёркивает Лифшиц, должен овладеть стихией — иначе она подавит его. Все возвышенное, превосходящее границы этого мира, может иметь мейфистофельские черты — и потому, что оно является напоминанием об относительности того, что люди считают добром, и потому, что даже мертвая материя оживает в человеческой практике, приобретая как бы духовные потенции, в которых есть что-то обратное человеческим намерениям и

более грандиозное. Что-то неразумное, бесцельное подстерегает людей на вершине их исторического творчества, бросая фатальный свет на достижения культуры. И «величайшим наследием, оставленным более трезвому воображению мифологической эпохой, является поэзия возвышенного, связанная (как это верно поняла эстетика XVIII века) с чувством бесконечности, заложенным в грозном разгуле демонических сил природы или самой человеческой истории» [4, с. 70]. Получается, что бесконечное образуется и обнаруживает себя как тень человека в природе, возникающая на почве его материальной практики. Ориентируясь на эту тень, человек и открывает для себя возможность единиться с бесконечной полнотой бытия в его безусловном могуществе. Причём единиться именно посредством соотнесения своих действий с бытием в качестве субстанции. И возможно это соотнесение «микроскопа» с бытием посредством того, что, если не в каждом отдельном случае, то, по крайней мере, там, где происходит завязка дальнейших событий, бытие, существующее само по себе, оказывается в состоянии представлять для другого в результате собственной (необузданной) слепой активности. Человек же, как сознательная агенция природы, вызывает, если можно так выразиться, необузданную активность бытия на себя. «Это нужно понимать так: – пишет Лифшиц в одной из рукописей, – практикой мы *опрашиваем* природу, которая благодаря этому диалогу приобретает самостоятельную ретроактивную субъективность. Она становится рефлексивной силой. Это отчасти отражательная деятельность, отчасти отражаемая реальность, накладывающая свой отпечаток на сознание...» [5, с. 252]. Бесконечное содержание – ориентир для человека, ответственного пред ним, т. е. человека в качестве субъекта, есть в самом бытии, но свою говорящую силу оно приобретает в столкновении с человеческой активностью, становясь серией ответов на его вызовы, его вопросы. Причём бытие, как природное, так и общественно-историческое, отвечает, приобретая отчуждённую от человека, необходимо отчуждённую от него субъективность. «Вовне человек находит самого себя. Как активная агенция природы, как субъект он должен приобрести объективное содержание – в то время, как окружающая его среда субъективизируется. Мнение, – подчёркивает Лифшиц, – согласно которому человек должен избавиться от этого отчуждения, по меньшей мере глупо. Тут нужно различать. Вне человека существующее отражение его субъективности может быть и должно быть и в научном аспекте, и в художественном, духовно практическом, вне человека существующим духом, материальным смыслом окружающего, «примирением» субъекта и объекта. Человек находит в окружающем то, что вкладывает в него... Но зато, находя себя в природе, человек тем самым находит в себе её» [5, с. 252]. И не обязательно в

том смысле, что он находит в себе, в своём сознании, что-то чужое, иррациональное, тёмное. Сознание человека, как деятельность аппарата, который улавливает подобие, есть выражение присущего бытию потенциала производить собственную идеализацию, прежде всего *сохраняя* себя в борьбе с исчезновением, с небытием. Поэтому сознание предполагает в качестве своего исходного пункта щель, разницу между первым и вторым и способность улавливать соотношение между подобием, тождеством и не-тождеством, не покойный синтез, а плюс в их взаимоотношении.

Отсюда **вывод** – природа внутри человека, освещённая сознанием, оказывается тем «естественным светом», *lumen naturale*, в котором демоническое начало бытия не просто являет себя, обнаруживая безмерность своего могущества, а являет посредством откровения оснований для образования того, что Кант называл трансцендентальным синтезом, т. е. откровения неких над-ситуативных оснований для нарастания тождественного себе бытия в борьбе с небытием, повышения уровня их противоборства. Именно для этого сознание призвано бытием, в этом состоит рациональный смысл христианского учения о Духе Святом, уповать на который Христос завещал своим ученикам. Бытие безусловно превосходит небытие, правда это превосходство не всегда имеется в актуальной форме – вот о чём идёт речь и в мифотворчестве древних, и в христианском учении о Святом Духе, и в понятии о демоническом начале бытия у Гёте и «обыкновенного марксиста» Лифшица.

Литература

1. Бердяев Н.И. Дух и реальность / Философия свободного духа. – М.: Республика, 1994. – С. 364 – 461.
2. Лифшиц Мих.А. Диалектика в истории искусства / Карл Маркс. Искусство и общественный идеал / Лифшиц Мих.А. Собр. соч. в 3т. – Т. 1. М.: Изобразительное искусство, 1984. – С. 223 – 242.
3. Арсланов В.Г. Бесконечность, смысл мира и эстетическое измерение / Ильенков и Гегель. Материалы IX Международной научной конференции (26 – 27 апреля 2007 г.) – Ростов-на-Дону, Изд-во СКНЦ ВШ ЮФУ АПСН, 2007. – С. 191 – 193.
4. Лифшиц Мих.А. Античный мир, мифология, эстетическое воспитание / Лифшиц М.А. Мифология древняя и современная. – М.: Искусство, 1979. – С. 10 – 140.
5. Лифшиц Мих.А. Что такое классика. – М.: Издательство «Искусство XXI век», 2004. – 512с.

Molodtsov B.I.

BERDYAEV N.A. AND LIFSHTITS MIH.A. ON MAN AND THE SUPERHUMAN POWER OF SPIRIT

The article investigates the ability of a human being to be fulfilled by a force that exceeds the fierce objectivity of his natural existence and gives it meaning and purposefulness. From ancient times this power was called spirit. In understanding the nature of the spirit defined two positions, one of them, expressed by N.A. Berdyaev, the spirit is

understood alien to all material-objective, the other, expressed by Mih.A. Lifshitz, finds the origin of the spirit in the matter itself, which, being the element of different, by virtue of this assumes the advantage of being before nothingness in their transition into each other. In nothingness there is no distinction between one and the other, and as a consequence there is no predominance of one over the other, nor is there any relation between them. The relation gives rise to action, which has always been called the action or phenomenon of the spirit.

The study leads to the conclusion that the understanding of the spirit as a force of being itself is more meaningful and consistent, and therefore more adequate to what is in fact.

Keywords: *subject, object, freedom, meaning, man, culture, irony, spirit.*

Молодцов Борис Иванович, кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры философии и социологии

Луганского государственного педагогического университета.

E-mail: mbilg@mail.ru

Molodtsov Boris Ivanovich, Candidate of Philosophy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Philosophy and Sociology, Lugansk State Pedagogical University.

Рецензент: Бережная Наталья Викторовна, доктор философских наук, профессор, Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный педагогический университет».

Статья подана 20.06.2023

УДК 621.314.222.6.017.3.004.68

**СНИЖЕНИЕ УСЛОВНО-ПОСТОЯННЫХ ПОТЕРЬ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ
В РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ЭЛЕКТРИЧЕСКИХ СЕТЯХ НАПРЯЖЕНИЕМ 10(6) КВ
ЭНЕРГОКОМПАНИЙ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ПУТЕМ
МОДЕРНИЗАЦИИ И ПЕРЕВОДА ИХ НА КЛАССЫ НАПРЯЖЕНИЯ 10;20 И 35 КВ
С УСТАНОВКОЙ ТРАНСФОРМАТОРОВ СУХОГО ИСПОЛНЕНИЯ**

Парсентьев О. С.

**REDUCTION OF CONDITIONALLY PERMANENT ELECTRICITY LOSSES
IN THE DISTRIBUTION ELECTRIC NETWORKS WITH A VOLTAGE OF 10(6) KV
OF THE POWER COMPANIES OF THE LUGANSK PEOPLE'S REPUBLIC BY
UPGRADING AND TRANSFERRING THEM TO VOLTAGE CLASSES 10; 20
AND 35 KV WITH THE INSTALLATION OF DRY TRANSFORMERS**

Parsentev O. S.

Установлено, что для расчета потерь электроэнергии в элементах электрических сетей энергокомпаний Российской Федерации используется Методика расчета нормативных (технологических) потерь электроэнергии в сетях, утвержденная Приказом Минпромэнерго России от 03.02.2005 года за № 21, в которой представлена классификация потерь в электрических сетях.

В работе особое внимание уделяется снижению условно-постоянных потерь электроэнергии, к которым относятся потери холостого хода, возникающие в масляных трехфазных силовых трансформаторах с сочетанием напряжений 10(6)/0,4кВ распределительных электрических сетей напряжением 10(6) кВ (РЭС – 10(6) кВ) энергокомпаний Луганской Народной Республики (ЛНР). Предлагается семь вариантов модернизации РЭС – 10(6) кВ энергокомпаний ЛНР с переводом на классы напряжений 10, 20 и 35кВ и установкой силовых трансформаторов (СТ) сухого исполнения отечественного и зарубежного производства (Италии и Франции).

Усовершенствована концепция обобщенного метода расчета СТ сухого исполнения в части определения электромагнитных нагрузок, массы магнитной системы и потерь электроэнергии холостого хода. Приводится уточненный расчет массы магнитной системы и суммарных годовых потерь активной электроэнергии холостого хода в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ, РЭС 10(6) кВ ЛНР, а также в СТ с сочетанием напряжений (10; 20 и 35)/0,4 кВ сухого исполнения при внедрении вариантов технического переоснащения РЭС на классы напряжения 10;20 и 35 кВ.

Приводятся сравнительные характеристики потерь активной электроэнергии, затрачиваемые в масляных и сухих СТ с сочетанием напряжений (10;20;35)/0,4кВ на перемагничивание, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в первичных обмотках.

По результатам расчета приняты варианты модернизации с переходом существующих РЭС ЛНР на классы напряжения 10 и 20 кВ, обеспечивающие минимальные потери электроэнергии при транспортировке ее через СТ сухого исполнения потребителям Республики.

Ключевые слова: силовой трехфазный трансформатор, сухое исполнение, литая изоляция, воздушно-барьерная изоляция, класс напряжения, распределительная электрическая сеть, класс напряжения, модернизация, магнитопровод, условно-постоянные потери, потери холостого хода, гистерезис, вихревые токи, намагничивающий ток, годовые потери активной электроэнергии, фаза, коэффициент распределения активных материалов.

Введение. Под нормированием потерь электроэнергии понимается процедура установления нормативов потерь электроэнергии за рассматриваемый период времени. Нормативные потери электроэнергии – это сумма технологических потерь и сезонной составляющей потерь в абсолютных единицах (нормативные потери) или в процентах по отношению к пропуску электроэнергии через сеть. Технологические потери энергии равны сумме технических потерь и потерь, обусловленных допустимыми погрешностями систем учета электроэнергии и расхода электроэнергии на собственные нужды подстанций [1].

Нормирование потерь электроэнергии в электрических сетях устанавливает:

– на прогнозируемый период – прогнозные значения норматива потерь электроэнергии;

– за отчетный период – расчетные значения норматива потерь электроэнергии в электрических сетях.

Прогнозные значения норматива потерь используются: для обоснования норм расхода на передачу электроэнергии по электрическим сетям и при рассмотрении вопросов премирования персонала энергосистем.

Прогнозное значение норматива потерь электроэнергии, согласованное и утвержденное на прогнозируемый период в установленном порядке, является нормой расхода на передачу электроэнергии по электрическим сетям.

В соответствии с Методикой расчета нормативных (технологических) потерь электроэнергии в сетях, утвержденной Приказом Минпромэнерго России от 03.02.2005 года за № 21, к условно-постоянным потерям электроэнергии относят:

- потери холостого хода в силовом оборудовании, не зависящие от климатических условий;

- потери в оборудовании, нагрузка которого не имеет прямой связи с нагрузкой электрической сети;

- потери в оборудовании, имеющем одинаковые параметры при любой нагрузке электрической сети;

- потери в оборудовании, которые, по сути, являются нагрузочными, но определяются по удельным

нормам из-за отсутствия практики их непосредственных расчетов.

Как известно, силовой трансформатор (СТ) является одним из важнейших элементов современной электрической сети, и дальнейшее развитие трансформаторостроения определяется в первую очередь развитием электрических сетей, а следовательно, энергетикой страны [2].

Особо важными задачами повышения качества СТ является использование прогрессивной технологии их производства, экономия материалов при их изготовлении и, возможно, низкие потери при их работе в электросети. Экономия материалов и снижение потерь электроэнергии особенно важны в СТ распределительных электрических сетей (РЭС), в которых расходуется значительная часть материалов и возникает существенная часть потерь энергии всего трансформаторного парка. **Потери холостого хода являются постоянными, не зависят от тока нагрузки и климатических условий и возникают в его магнитной системе в течение всего времени его эксплуатации.** Несмотря на малость, действуя постоянно, потери холостого хода приводят к существенному расходу электроэнергии за период эксплуатации трансформатора.

Важность снижения потребления электроэнергии, обусловленного потерями в трансформаторе, особенно возрастает в силу

современной тенденции к повсеместному энергосбережению.

С учетом повторяющегося повышения тарифа на электроэнергию суммарные затраты на потери электроэнергии могут в несколько раз превышать стоимость СТ. Если сейчас вопрос энергоэффективности не является решающим для некоторых потребителей, то через несколько лет отношение и снижение затрат за счет экономии на потерях энергии может меняться как на уровне государства, отрасли, так и на уровне отдельно взятого предприятия.

Так, например, капитализация потерь энергии энергоэффективного СТ номинальной мощностью 1600 кВА с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ, сухого исполнения, класса «А» производства УК АО «ГРУППА СВЭЛ» (Екатеринбург, Россия) может составлять 42 млн рублей к моменту окончания срока службы (30 лет), что существенно превышает его закупочную стоимость [6]. Экономия на потерях электроэнергии при выборе энергоэффективных СТ данного класса может достигнуть 3,9 млн рублей при тарифной стоимости электроэнергии 3 рубля за 1 кВт×час.

Капитализация потерь энергии СТ Green T.НЕ серии Zucchini номинальной мощностью 1000 кВА с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ, сухого исполнения, класса «АА» производства Legrand (Франция) может составлять 56423 евро к моменту окончания срока службы (20 лет), что существенно превышает его закупочную стоимость [8]. Экономия на потерях электроэнергии при выборе энергоэффективных СТ данного класса может достигнуть 8548 евро при тарифной стоимости электроэнергии 0,1170 евро/час, сокращение выбросов CO₂ составляет: 112 тонн.

Поэтому одной из важнейших задач является точная оценка и снижение условно-постоянных потерь активной электроэнергии – холостого хода в СТ, которые эксплуатируются в распределительных электрических сетях напряжением 6 – 10 кВ энергокомпаний Луганской Народной Республики (ЛНР).

Уменьшение потерь электроэнергии холостого хода достигается за счет применения анизотропной рулонной холоднокатаной электротехнической стали с улучшенными магнитными свойствами – низкими и особо низкими удельными потерями и низкой удельной намагничивающей мощностью. Применение этой стали, обладающей анизотропией магнитных свойств и очень чувствительной к механическим воздействиям при обработке – продольной и поперечной резке рулона на пластины, к толчкам и ударам при транспортировке пластин, к ударам, изгибам и сжатию пластин при сборке магнитной системы и остова, сочетается с существенным изменением конструкции магнитных систем, а также с новой прогрессивной технологией заготовки и обработки пластин и сборки магнитной системы и остова.

Точный расчет потерь холостого хода в стали сложен, поэтому его зачастую производят либо на основе усреднения мгновенных значений напряжения на периоде основной частоты, либо основываясь на упрощенном инженерном подходе определения потерь в стали, не предполагающем разделения потерь энергии в стали на вихревые токи и гистерезис, разработанном для синусоидального напряжения промышленной частоты.

В работе будет проводиться уточненный расчет массы магнитной системы и суммарных годовых потерь активной электроэнергии холостого хода в СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ распределительных электрических сетей 6 – 10 кВ Луганской Народной Республики, а также в СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений (10; 20 и 35)/0,4 кВ при внедрении вариантов модернизации существующих РЭС на классы напряжения 10; 20 и 35 кВ и установки СТ сухого исполнения.

Как известно, сухие СТ с литой изоляцией могут применяться для решения широкого круга задач: производства и распределения электроэнергии для выпрямителей, питания тяговых электродвигателей и других специальных применений.

По своей конструкции сухие СТ бывают с литой и воздушно-барьерной изоляцией.

Сухие СТ не представляют опасности для людей и окружающей среды благодаря отсутствию воспламеняющегося трансформаторного масла и самозатухающим материалам, не выделяющим токсичных газов при горении, а также низкому уровню шума и электромагнитного излучения. В частности, трансформаторы Legrand серии Zucchini сертифицированы на соответствие международным и национальным стандартам по следующим классам:

- C2 (климатические испытания);
- E2, E3 и E4 (испытания на воздействие окружающей среды);
- F1 (огнестойкость), благодаря чему они могут эксплуатироваться в самых суровых условиях.

К преимуществам сухих СТ над масляными следует отнести такие факторы:

- отсутствие системы пожаротушения. Пожарная безопасность достигается заливкой высококачественного эпоксидного компаунда, что не оказывает влияния на окружающую среду и соответствует стандарту МЭК 60076 – 11 (HDL 464 S1 1988) и ГОСТ Р 52719;
- отсутствие охлаждающей и изолирующей жидкости не представляет опасности для окружающей среды как в нормальных условиях, так и при пожаре;
- отсутствие затрат, связанных с содержанием маслохозяйства для эксплуатации СТ;
- отсутствие технологических затрат, связанных с отбором проб и анализом масла в СТ;

– низкий уровень шума, сохранение экологической безопасности при низких выбросах углекислого газа;

– монтаж сухого СТ с литой изоляцией не требует площадки для размещения маслonaполненного оборудования, маслосборных ям и перегородок для защиты от распространения огня и выброса масла;

– повышенная перегрузочная способность – стойкость к кратковременным повторяющимся перегрузкам;

– низкие затраты на обслуживание;

– возможность установки внутри зданий.

В мае 2014 года Европейская Комиссия выпустила норму № 548/2014 (Норма), содержащую правила применения Директивы 2009/125/ЕС Совета Европейского Парламента и устанавливающую требования к экологическому проектированию энергетического оборудования. Норма касается СТ малой, средней и большой мощности и устанавливает обязательные требования к экологическому проектированию силовых трансформаторов номинальной мощностью не менее 1 кВА, предназначенных для работы в распределительных и магистральных электрических сетях. В требованиях указаны максимальные потери холостого хода и короткого замыкания для СТ различного типа. Максимально допустимые потери определяются в соответствии с датой выпуска СТ на рынок: с 01.07. 2015 года и с 01.07.2021 года.

Требования к конструкции трансформаторов, устанавливаемые Нормами, относятся только к изделиям, выпущенным на рынок с 01.07.2015 г (первый этап) и с 01.07.2021 года (второй этап). Трансформаторы, соответствующие требованиям Нормы 548, будут иметь маркировку CE.

Стандарт EN 50588-1: 2015, соответствующий Норме UE 548/2014, заменяет стандарт EN 50541-1 2011 и устанавливает требования к СТ средней мощности, работающих в РЭС частотой 50 Гц с высоким напряжением, не превышающим 36 кВ.

Для определения массы стали магнитопроводов трансформаторов и суммарных годовых потерь активной электроэнергии холостого хода: на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в первичных обмотках, выделяемых в СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ РЭС Луганской Народной Республики (ЛНР), использован обобщенный метод расчета, суть которого изложена в [2]. В качестве исходных данных используются: паспортные данные СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ; радиальные размеры обмоток, физические свойства трансформаторных сталей, коэффициенты, учитывающие конструктивные особенности СТ, изоляционные промежутки межобмоточного пространства и электромагнитные нагрузки, рекомендуемые по [5], а также толщина листа холоднокатаной электротехнической стали d .

Данный метод расчета задействован при определении потерь холостого хода и массы магнитопровода в СТ при внедрении одного из указанных вариантов модернизации и перехода существующей РЭС энергокомпаний ЛНР на классы напряжения: 10;20 и 35 кВ.

При расчете сделаем допущение о том, что:

- магнитные системы существующих трехфазных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ РЭС энергокомпаний ЛНР изготовлены из анизотропной холоднокатаной электротехнической стали марки 3404 с толщиной листа $d = 0,35$ мм;

- магнитные системы трехфазных СТ с сочетанием напряжений (10; 20 и 35)/0,4 кВ сухого исполнения, предназначенные для модернизации РЭС – 10(6) кВ энергокомпаний ЛНР, выполнены из анизотропной холоднокатаной электротехнической стали марки 3406 с толщиной листа $d = 0,27$ мм;

- частота питающей сети и магнитная проницаемость трансформаторных сталей в режиме холостого хода постоянная;

- трансформатор имеет плоскую магнитную систему с вертикальными осями стержней, на каждом стержне концентрически расположены две круглые равновысокие равномерные обмотки; все законы подобия трансформаторов применимы в случае замкнутых магнитных систем других видов и иной формы обмоток;

- отсутствует вытеснение магнитного поля вихревыми токами;

- напряжение в РЭС 6-10 кВ энергокомпаний Луганской Народной Республики изменяется синусоидально;

- за расчетную температуру, к которой приводятся потери и напряжение короткого замыкания, принимаем 75°C для всех масляных и сухих СТ.

При расчете не учитываются потери электроэнергии, выделяемые:

- в изоляции обмоток СТ (диэлектрические);

- в СТ, балансодержателями которых не являются энергосетевые компании;

- в коммутационно-защитных аппаратах, контрольно-измерительном оборудовании и ошиновке, связанных с образованием переходного сопротивления;

- от действия электромагнитных переходных процессов, возникающих в результате коммутации в электрических сетях, действия токов одно-, двух-, трехфазного и межвиткового короткого замыкания, бросков токов намагничивания при включении СТ в работу;

- в стали и обмотках СТ от несинусоидальности магнитной индукции, вызванных колебанием подводимого напряжения;

- второстепенные уточнения несущественны.

Для расчета массы стали магнитопровода необходимо определить номинальную мощность трехфазного СТ на одну фазу, кВА:

$$S' = \frac{S_{\text{ном}}}{c}, \quad (1)$$

где $S_{\text{ном}}$ – номинальная мощность трансформатора, кВА;

c – число активных стержней трансформатора для трехфазного трехстержневого СТ $c=3$.

Ширина приведенного канала рассеяния достоверно определяется по формуле [2, с.120] (м):

$$a_p = a_{12} + \left(\frac{a_1 + a_2}{3} \right), \quad (2)$$

где a_{12} – изоляционный промежуток в (м) по [2, табл.4.5];

$(a_1+a_2)/3$ – приведенная ширина двух обмоток, приближенно определяется с по формуле [2, с.120] (м):

$$\frac{(a_1 + a_2)}{3} = k \cdot \sqrt{S'} \cdot 10^{-2}, \quad (3)$$

где k – коэффициент, значение которого определяется в зависимости от номинальной мощности СТ, напряжения, подводимого к первичной обмотке, и мощности потерь короткого замыкания по [2, табл.3.3].

Для определения массы стали магнитопровода необходимо определить следующие расчетные коэффициенты A и A_1 :

$$A = 0,507 \cdot \sqrt[4]{\frac{S' \cdot a_p \cdot K_p}{f \cdot u_p \cdot B_c^2 \cdot K_c^2}}; \quad (4)$$

$$A_1 = 5,663 \cdot 10^4 \cdot K_c^2 \cdot A \cdot a, \quad (5)$$

где B_c – индукция в стержне, Тл. Определяется по [5, табл.2.4];

f – частота питающей сети, Гц. $f=50\text{Гц}$;

u_p – реактивная составляющая напряжения короткого замыкания, %;

a – коэффициент, значение которого зависит от уровня потерь короткого замыкания и подводимого напряжения к обмоткам, определяется по [2, табл.3.4].

Реактивная составляющая напряжения короткого замыкания u_p определяется по формуле [2, с. 99] %:

$$u_p = \sqrt{u_k^2 - u_a^2}, \quad (6)$$

где u_k – напряжение короткого замыкания, определяемое по паспорту на СТ в %;

u_a – активная составляющая напряжения короткого замыкания, %:

$$u_a = \frac{P_k}{10S_{\text{ном}}}, \quad (7)$$

где P_k – мощность потерь короткого замыкания по паспорту, Вт;

K_p – коэффициент приведения идеального поля рассеяния к реальному, $K_p=0,95$ [2, с.141];

K_c – коэффициент заполнения сталью определяется по формуле [2, с.118] в о.е.:

$$K_c = K_{kp} K_3, \quad (8)$$

где K_{kp} – отношение площади ступенчатой фигуры поперечного сечения стержня к площади круга с диаметром d . Его значение зависит от числа и размеров ступеней в сечении стержня и определяется по [2, табл.2.5].

Искомое значение массы стали магнитопровода СТ определяется по формуле [2, с. 130], кг:

$$G_{CT} = \frac{A_1}{\sqrt[4]{\beta}}, \quad (9)$$

где A_1 – определяется по формуле (10);

β – коэффициент распределения активных материалов трансформатора, определяющий соотношение между диаметром и высотой обмотки. Рекомендуемые значения β определяются по [2, табл. 3.12].

Таким образом, суммарные годовые потери активной электроэнергии, рассеиваемые вихревыми токами группой одинаковых по мощности и классу напряжения СТ с учетом допущений (однородный материал, однородное магнитное поле, отсутствие скин-эффекта и т.д.), рассчитываются по формуле [ГВт·ч]:

$$\sum W_{BT}^{zod} = \frac{0,03156 \cdot n \cdot \pi^2 \cdot B_p^2 \cdot d^2 \cdot f^2 \cdot G_{CT}}{6 \cdot k \cdot \gamma_{cm} \cdot \rho_{cm}}, \quad (10)$$

где B_p – значение магнитной индукции в стержнях СТ, Тл.

Значение магнитной индукции определяется по [5, табл.2.4], учитывая номинальную мощность СТ;

d – толщина листа электротехнической стали, мм;

n – количество однотипных по номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ, эксплуатируемых в РЭС – 10(6) кВ энергокомпаний ЛНР. При техническом переоснащении РЭС – 10(6) кВ энергокомпаний на классы напряжения 10; 20 и 35 кВ индекс n подразумевает подстановку группы однотипных по номинальной мощности и сочетанию напряжений СТ для каждого класса напряжения в отдельности;

γ – удельное сопротивление трансформаторной стали. $\gamma=0,50$ мкОм·м;

ρ_{cm} – плотность трансформаторной стали, кг/м³.

Для принимаемых в расчетах марок стали 3404 и 3406 плотность составляет $\rho_{cm}=7650$ кг/м³;

k – коэффициент, учитывающий форму материала. Для тонколистовых сталей $k=1$.

Суммарные годовые потери активной электроэнергии, затрачиваемые на перемагничивание группы одинаковых по мощности и классу напряжения СТ, определяются по следующей формуле [ГВт·ч]:

$$\sum W_{ГИСТ}^{zod} = \frac{0,03156 \cdot \pi^2 \cdot B_p^2 \cdot d^2 \cdot f \cdot G_{CT}}{6 \cdot k \cdot \gamma_{cm} \cdot \rho_{cm}}, \quad (11)$$

K_3 – отношение площади активного сечения стержня к площади ступенчатой фигуры сечения стержня. Его значение зависит от толщины пластин стали и способа их изоляции [5, табл. 2.2].

Суммарные годовые потери активной электроэнергии, затрачиваемые на покрытие потерь холостого хода группой одинаковых по мощности и классу напряжения СТ с использованием паспортных данных, определяются по формуле [ГВт·ч]:

$$\sum W_{XX}^{zod} = n \cdot 0,031536 \cdot P_{xx}, \quad (12)$$

где P_{xx} – потери холостого хода СТ по паспорту, Вт.

Суммарные годовые потери энергии от протекания намагничивающего тока в обмотках СТ одинаковых по мощности и классу напряжения определяются как разность между полными потерями холостого хода и потерями на гистерезис и вихревые токи [ГВт·ч]:

$$\sum W_{\mu}^{zod} = \sum W_{XX}^{zod} - \sum W_{BT}^{zod} - \sum W_{ГИСТ}^{zod}. \quad (13)$$

При расчетах будут использованы технические параметры силовых двухобмоточных масляных трансформаторов с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ, находящиеся в трансформаторных подстанциях и распределительных пунктах РЭС – 10(6) кВ ЛНР по состоянию на 01.01.2007 года [3].

Существующий централизованный парк СТ РЭС ЛНР Российской Федерации состоит из масляных двухобмоточных трансформаторов с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ [3]. Число и номинальная мощность СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ, эксплуатируемых в РЭС, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Существующий централизованный парк СТ РЭС Луганской Народной Республики напряжений 10(6)/0,4 кВ [3]

С _{ном} , кВА	Всего СТ с сочетанием напряжений 6/0,4 кВ шт.	Суммарная номинальная мощность, $\sum$ С _{ном} , кВА СТ с сочетанием напряжений 6/0,4 кВ	Всего СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ шт.	Суммарная номинальная мощность, $\sum$ С _{ном} , кВА СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ
10	15	150	57	570
12,5	4	50	1	12,5
20	0	0	1	20
25	54	1350	108	2700
40	43	1720	196	7840
50	7	350	68	3400
63	161	10143	741	46683
75	9	675	3	225
100	686	68600	1426	142600
125	3	375	-	-
160	741	118560	1380	220800
180	526	94680	136	24480
200	182	36400	77	15400
250	1050	262500	1179	294750
315	177	55755	90	28350
320	280	89600	70	22400
400	1163	465200	706	282400
560	74	41440	21	11760
630	497	313110	308	194040
750	1	750	2	1500
800	1	800	1	800
1000	56	56000	32	32000
1600	-	-	2	3200
2500	-	-	6	15000
3200	-	-	1	3200
	5730	1618208,00	6612	1354130,50

1. Расчет массы магнитопровода СТ и годовых потерь электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и суммарных потерь холостого хода.

На рис. 1 – 3 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ в баке без масла $M_{без\ масла}^{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и

суммарные потери холостого хода $\sum W_{\mu}^{zod}; \sum W_{XX}^{zod}; \sum W_{BT}^{zod}; \sum W_{ГИСТ}^{zod} = f(S_{ном})$,

построенные для централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

Анализ рис. 1 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{без\ масла}^{АЧ} = f(S_{ном})$ и $G_{СТ} = f(S_{ном})$ представляют собой сложные аналитические зависимости, на сегменте [10;6300] имеет наибольшие значения в точках $S_{ном}=12,5; 20; 50; 75; 125; 180; 200; 560; 750; 800; 2500$ и 6300 кВА и наименьшие – в точках $S_{ном}=10; 25; 40; 63; 160; 250; 315; 320; 400; 630; 1000$ и 3200 кВА.

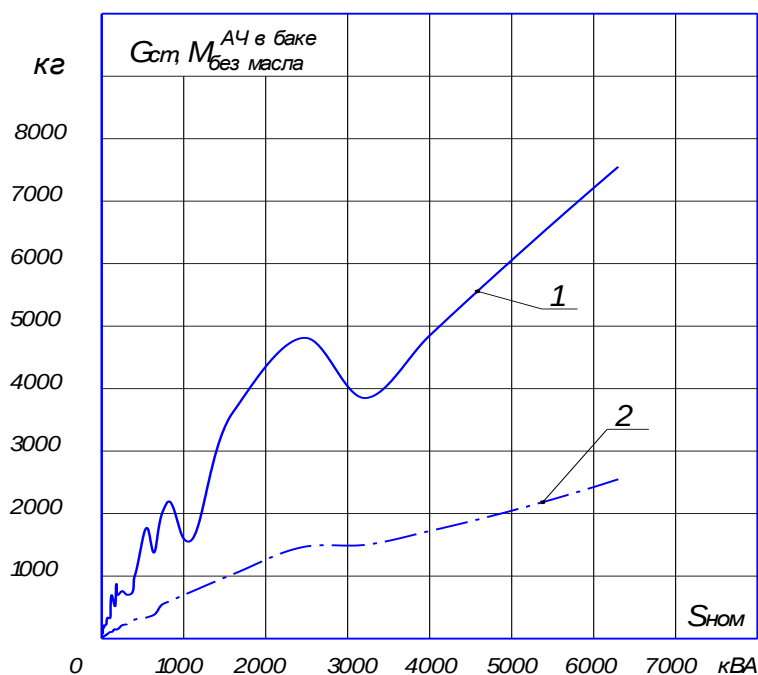


Рис. 1. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ в баках без масла $G_{СТ}; M_{без\ масла}^{АЧ\ в\ баке} = f(S_{ном})$, построенные для централизованного парка трансформаторов Луганской Народной Республики, построенные при условии, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марки 3404 толщиной $d=0,35$ мм:

1 — $M_{без\ масла}^{АЧ\ в\ баке} = f(S_{ном})$; 2 — $G_{СТ} = f(S_{ном})$

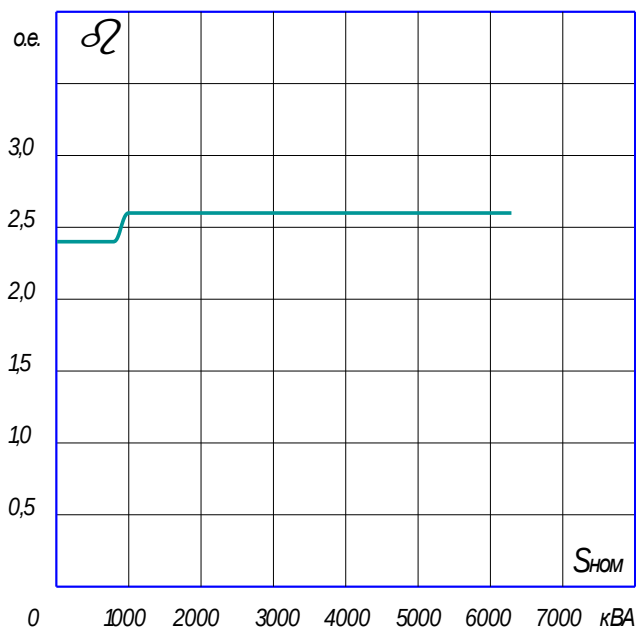


Рис. 2. График распределения зависимости $\beta=f(S_{ном})$, построенный для СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис. 2 позволяет сделать заключение о том, что исследуемая зависимость на сегменте [10;6300] является ступенчатой.

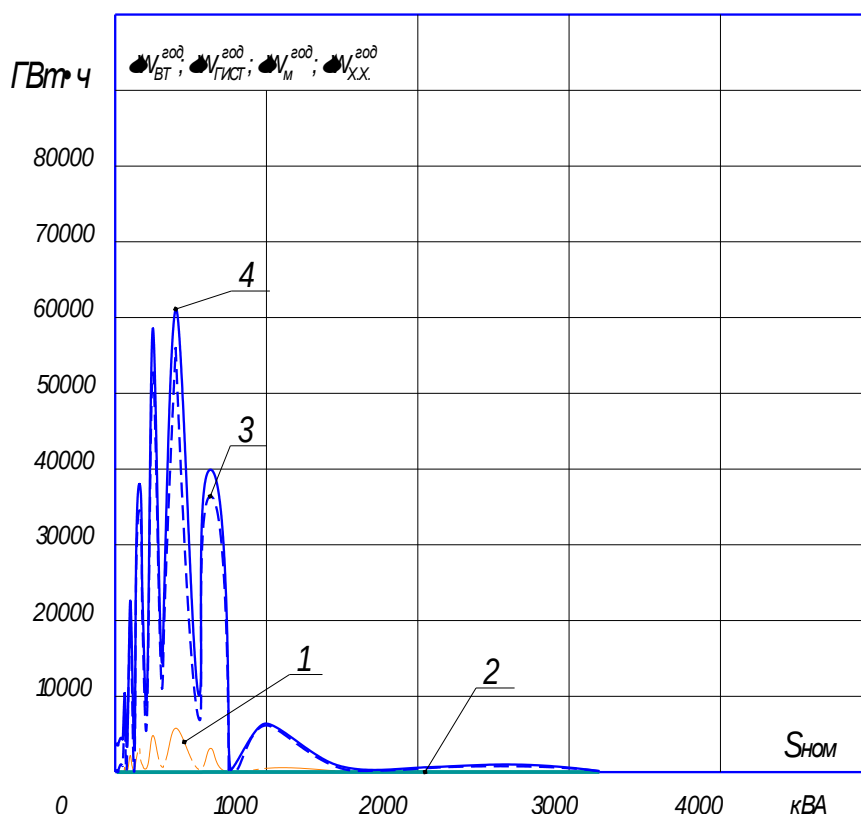


Рис. 3. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода (по паспорту) от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные при условии, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марки 3404 толщиной $d=0,35$ мм:

- 1– на вихревые токи: $\sum W_{BT}^{год} = f(S_{ном СТ 10(6) / 0,4 кВ})$; 2– на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ}^{год} = f(S_{ном СТ 10(6) / 0,4 кВ})$;
 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu}^{год} = f(S_{ном СТ 10(6) / 0,4 кВ})$;
 4 – холостого хода $\sum W_{XX}^{год} = f(S_{ном СТ 10(6) / 0,4 кВ})$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{ном}$: 63; 100; 160; 250; 400; 630 и 1000 кВА.

Для минимизации условно-постоянных потерь электроэнергии в РЭС Луганской Народной Республики необходима модернизация и перевод этих электросетей на классы напряжения 10; 20 и 35 кВ с заменой существующих масляных СТ мощностью 12,5 – 3200 кВА на СТ сухого исполнения, с сочетанием напряжений (10; 20 и 35/0,4 кВ).

По результатам расчета каждого варианта модернизации РЭС – 10(6) кВ ЛНР будет выбран рациональный вариант с минимальными потерями электроэнергии холостого хода для дальнейшей транспортировки электроэнергии через СТ к потребителям Луганской Народной Республики.

Результаты вариантов по минимизации условно-постоянных потерь электроэнергии в существующих РЭС-10(6) кВ при транспортировке ее потребителям Луганской Народной Республики.

Вариант 1. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 10 кВ с установкой СТ сухого исполнения серии ТСН [4].

К установке принимаются двухобмоточные СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ серии ТСН с воздушно-барьерной изоляцией, степенью защиты IP00. Класс нагревостойкости изоляции обмоток «NOMEX» – Н (180°C). Трансформаторы выполнены по требованиям ИЕС – 76 и ГОСТ 30297 [4].

При модернизации и переводе существующих РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации на класс напряжения 10 кВ количество и суммарная номинальная мощность СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ будут такими, как представлено в табл. 2.

Таблица 2

Число и номинальная мощность СТ сочетанием напряжений 10/0,4 кВ после модернизации РЭС
Луганской Народной Республики на класс напряжения 10 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции S ном, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\sum S_{ном}$, кВА
25	240	6000
40	239	9560
63	977	61551
100	2124	212400
160	2124	339840
250	3150	787500
400	2486	994400
630	900	567000
1000	93	93000
1600	4	6400
2500	6	15000
Всего:	12342	3092651

Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазных СТ сухого исполнения составляет:

а) $B_c = 1,50$ Тл для СТ номиналом 25–2500 кВА; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;

б) $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 25 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.

На рис. 4 – 6 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с

сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\sum W_{\mu}^{zod}; \sum W_{XX}^{zod}; \sum W_{BT}^{zod}; \sum W_{ГИСТ}^{zod} = f(S_{ном})$, построенные для модернизированного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

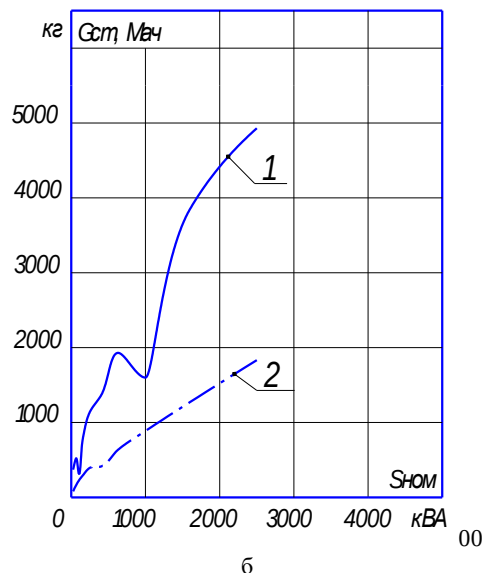
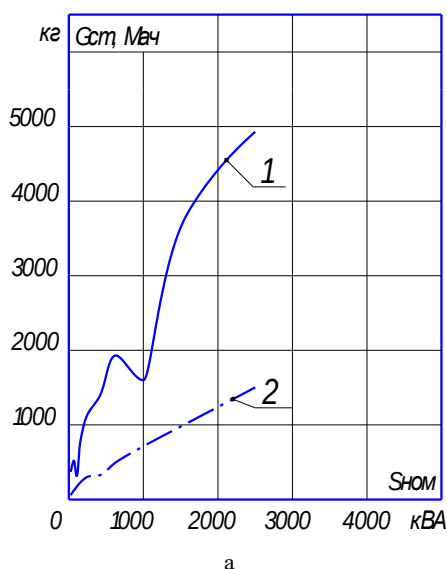


Рис. 4. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $G_{СТ}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской Народной Республики:

1 – $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2 – $G_{СТ} = f(S_{ном})$ для двух режимов, когда:

а – $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ рис. 4 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{AЧ} = f(S_{ном})$ представляют собой сложные аналитические зависимости. На исследуемых сегментах зависимости принимают наибольшее значение в точке $S_{ном}=630$ кВА и наименьшие – в точках

$S_{ном}=100$ и 1000 кВА. Зависимости $G_{СТ} = f(S_{ном})$ являются практически линейными. Однако масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения активных материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,22 – 1,39 раза.

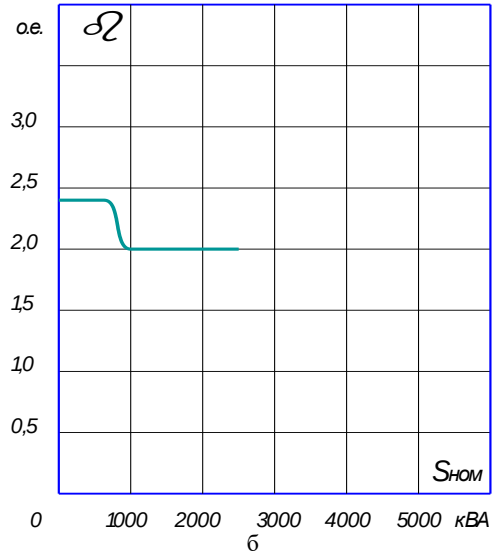
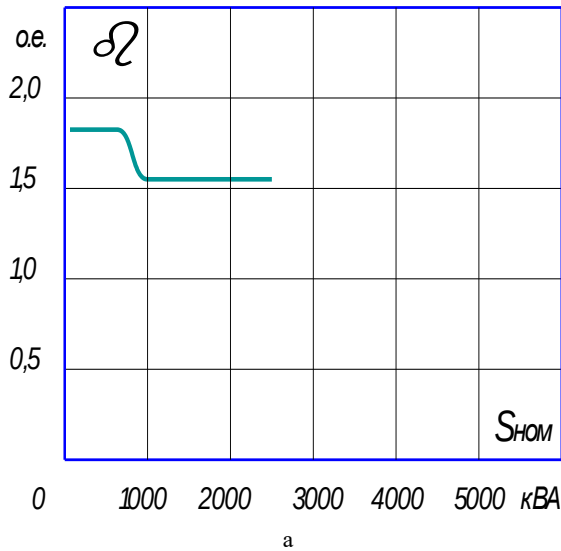


Рис. 5. Графики распределения зависимости $\beta=f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис. 5 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [10; 2500] являются ступенчатыми.

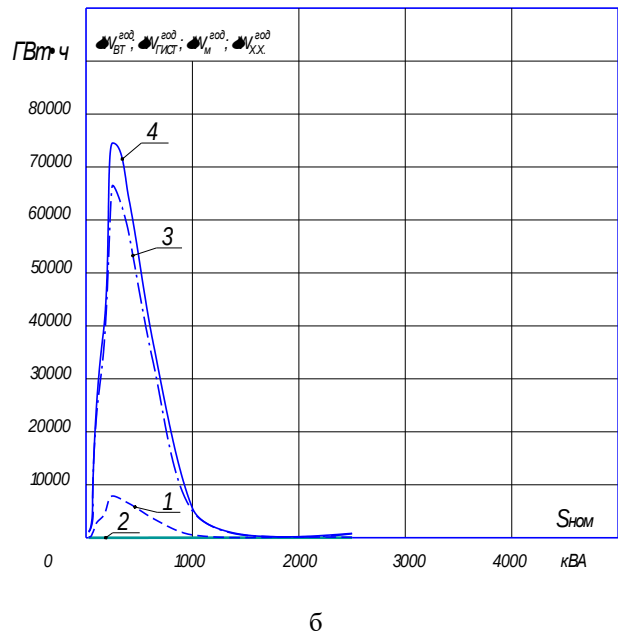
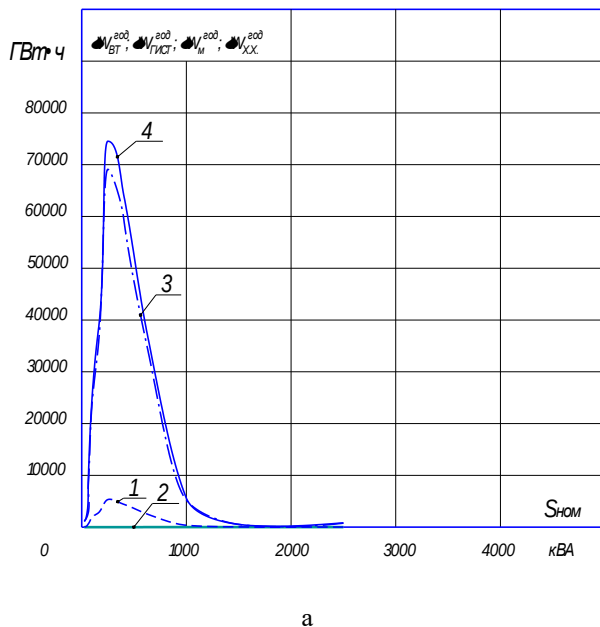


Рис. 6. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1– на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$; 2– на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{ХХ} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta=1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55-1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta=2,0 - 2,4$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках будут выделяются в СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{ном} = 250$ кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжения 10 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициента β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 3.

Таблица 3

Распределение годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 10 кВ с установкой СТ сухого исполнения, с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от (B_c , β и a_{12})

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.
На гистерезис	Снизятся в 1,31 раза	Увеличатся в 1,12 раза
На вихревые токи	Снизятся в 1,31 раза	Увеличатся в 1,12 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Снизятся в 1,17 раза	Снизятся в 1,21 раза
Суммарные холостого хода	Снизятся в 1,18 раза	Снизятся в 1,18 раза

Анализ позволяет сделать заключение о том, что суммарные потери холостого хода снизятся в 1,18 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ РЭС ЛНР, магнитопроводы которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Таким образом, наименьшие годовые потери электроэнергии, затрачиваемые на покрытие потерь холостого хода, будут присутствовать в сухих СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ РЭС ЛНР при рабочем значении магнитной индукции в стержнях $B_c = 1,50$ Тл; изоляционном промежутке $a_{12} = 0,022$ м и коэффициенте распределения активных

материалов, значение которого находится в пределах $\beta = 1,6 - 1,8$.

Вариант 2. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 10 кВ СТ сухого исполнения серии ТСЛ (Биробиджанский завод силовых трансформаторов, Россия) [5].

К установке принимаются СТ с литой изоляцией, степенью защиты IP00 с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ серии ТСЛ [5].

При модернизации и переводе существующих РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации на класс напряжения 10 кВ количество и суммарная номинальная мощность СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ будут такими, как представлено в табл.4.

Таблица 4

Число и номинальная мощность СТ сочетанием напряжений 10/0,4 кВ после модернизации РЭС Луганской Народной Республики на класс напряжения 10 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции $S_{ном}$, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\sum S_{ном}$, кВА
25	240	6000
40	239	9560
63	977	61551
100	2124	212400
160	2124	339840
250	3150	787500
400	2486	994400
630	900	567000
1000	93	93000
1600	2	6400
2500	6	15000
3150	1	3150
Всего:	12341	3092601

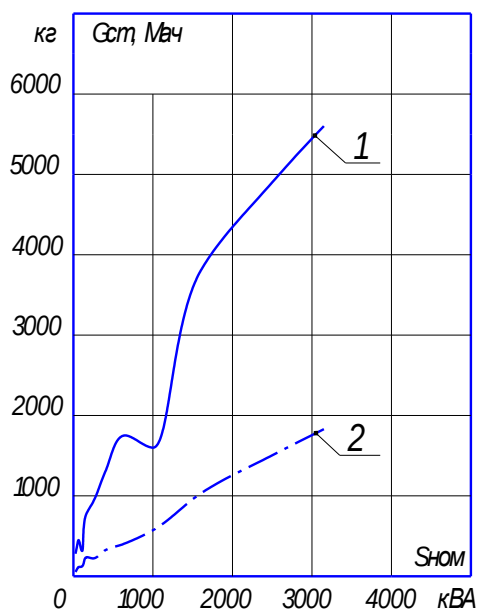
Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазного СТ сухого исполнения составляет:

а) $B_c = 1,50$ Тл для СТ номиналом 25–2500 кВА; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;

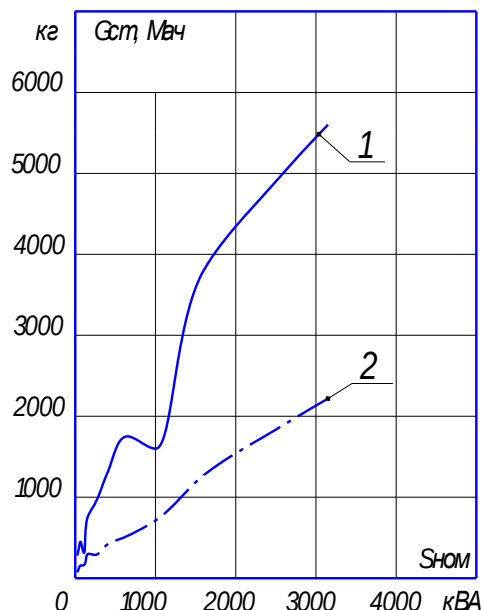
б) $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 25 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.

На рис. 7 – 9 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с

сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\sum W_{\mu}^{zod}; \sum W_{XX}^{zod}; \sum W_{BT}^{zod}; \sum W_{ГИСТ}^{zod} = f(S_{ном})$, построенные для модернизированного централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.



а



б

Рис. 7. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $G_{СТ}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской Народной Республики:

1 – $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2 – $G_{СТ} = f(S_{ном})$ для двух режимов, когда:

а – $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ рис. 7 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{АЧ} = f(S_{ном})$ представляют собой сложные аналитические зависимости. На исследуемых сегментах зависимости принимают наибольшее значение в точке $S_{ном} = 630$ кВА и наименьшие – в точках

$S_{ном} = 100$ и 1000 кВА. Зависимости $G_{СТ} = f(S_{ном})$ являются практически линейными. Однако масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения активных материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,21 – 1,39 раза.

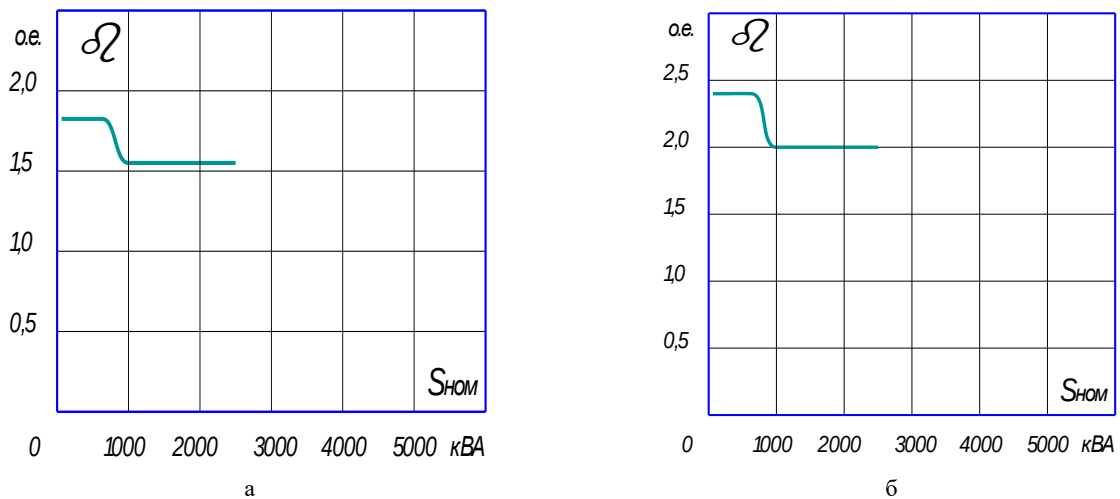


Рис. 8. Графики распределения зависимости $\beta=f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис. 8 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [10;3150] являются ступенчатыми.

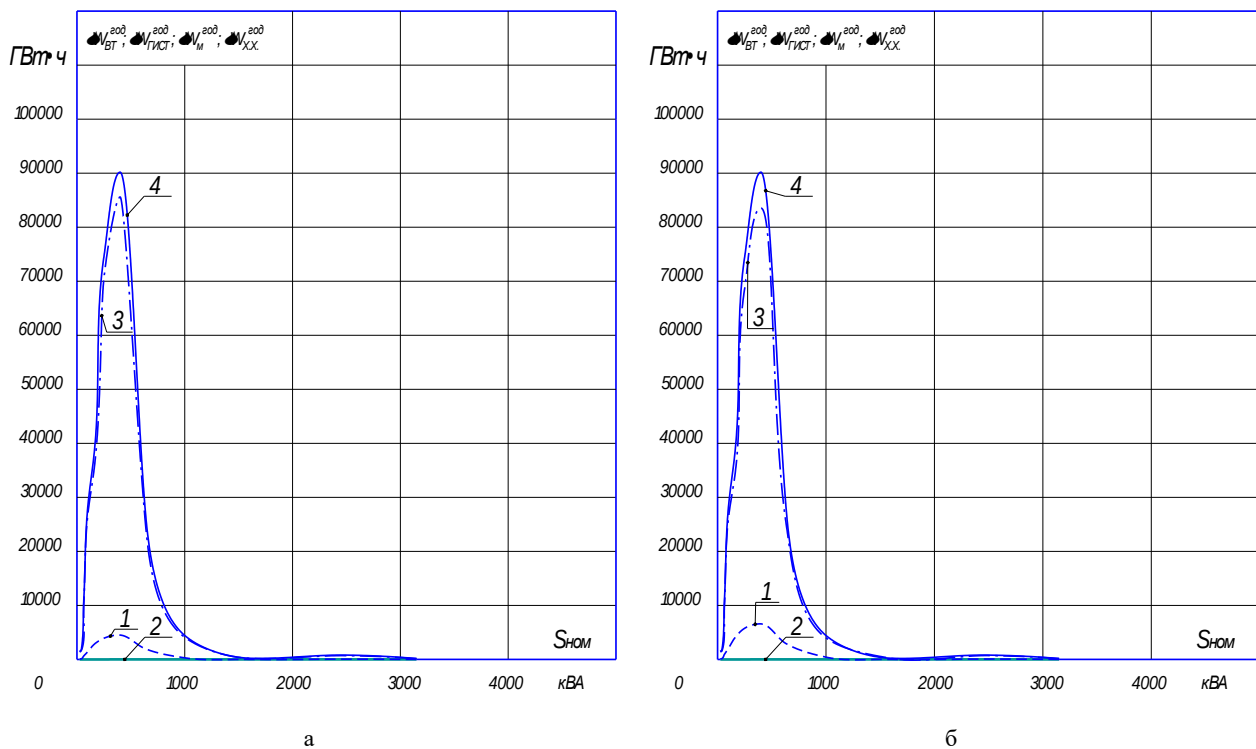


Рис. 9. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1 – на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$; 2 – на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{ХХ} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55-1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери

активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ сухого исполнения с

сочетанием напряжений 10/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{\text{ном}} = 400$ кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжения 10 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с

сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициенте β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 5.

Таблица 5

Распределение суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 10 кВ и установкой СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от (B_c , β и a_{12})

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.
На гистерезис	Снизятся в 1,52 раза	Снизятся в 1,04 раза
На вихревые токи	Снизятся в 1,52 раза	Снизятся в 1,04 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Снизятся в 1,06 раза	Снизятся в 1,09 раза
Суммарные холостого хода	Снизятся в 1,09 раза	Снизятся в 1,09 раза

Анализ информации позволяет сделать заключение о том, что суммарные потери холостого хода снизятся в 1,09 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ Луганской Народной Республики, магнитопроводы которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Таким образом, наименьшие годовые потери электроэнергии, затрачиваемые на покрытие потерь холостого хода, будут присутствовать в сухих СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ РЭС ЛНР при рабочем значении магнитной индукции в стержнях $B_c = 1,50$ Тл; изоляционном промежутке $a_{12} = 0,022$ м и коэффициенте распределения активных материалов, значение которого находится в пределах $\beta = 1,6 - 1,8$.

Вариант 3. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 10 кВ

энергоэффективными СТ серии ТС(Л) сухого исполнения производства УК АО «ГРУППА СВЭЛ» (Екатеринбург, Россия) [6].

К установке принимаются СТ серии ТС(Л) энергоэффективные (класс А), с литой изоляцией, в сухом исполнении, степенью защиты IP00, с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ [6]. Трансформаторы спроектированы и произведены в соответствии с основными отраслевыми стандартами: ГОСТ Р 52719 – 2007; ГОСТ Р 54827 – 2011; ГОСТ 16772 – 77; IEC 60076 – 11; IEC 60726 и IEC 61378 – 1.

При модернизации и переводе существующих РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации на класс напряжения 10 кВ количество и суммарная номинальная мощность СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ будут такими, как представлено в табл. 6.

Таблица 6

Число и номинальная мощность СТ сочетанием напряжений 10/0,4 кВ после модернизации РЭС Луганской Народной Республики на класс напряжения 10 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции $S_{\text{ном}}$, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\sum S_{\text{ном}}$, кВА
16	77	1232
25	163	4075
40	239	9560
63	977	61551
100	2124	212400
160	2124	339840
250	3150	787500
400	2486	994400
630	900	567000
1000	93	93000
1600	2	3200
2500	6	15000
3200	1	3200
Всего:	12342	3091958

Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазного СТ сухого исполнения, составляет:

а) $B_c = 1,4 - 1,5$ Тл для СТ номиналом 16 – 3200 кВА; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;

б) $B_c = 1,45$ Тл для СТ номиналом 16 кВА, $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 25 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.

На рис. 10 – 12 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с

сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\sum W_{\mu}^{zod}; \sum W_{XX}^{zod}; \sum W_{BT}^{zod}; \sum W_{ГПСТ}^{zod} = f(S_{ном})$, построенные для модернизированного централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

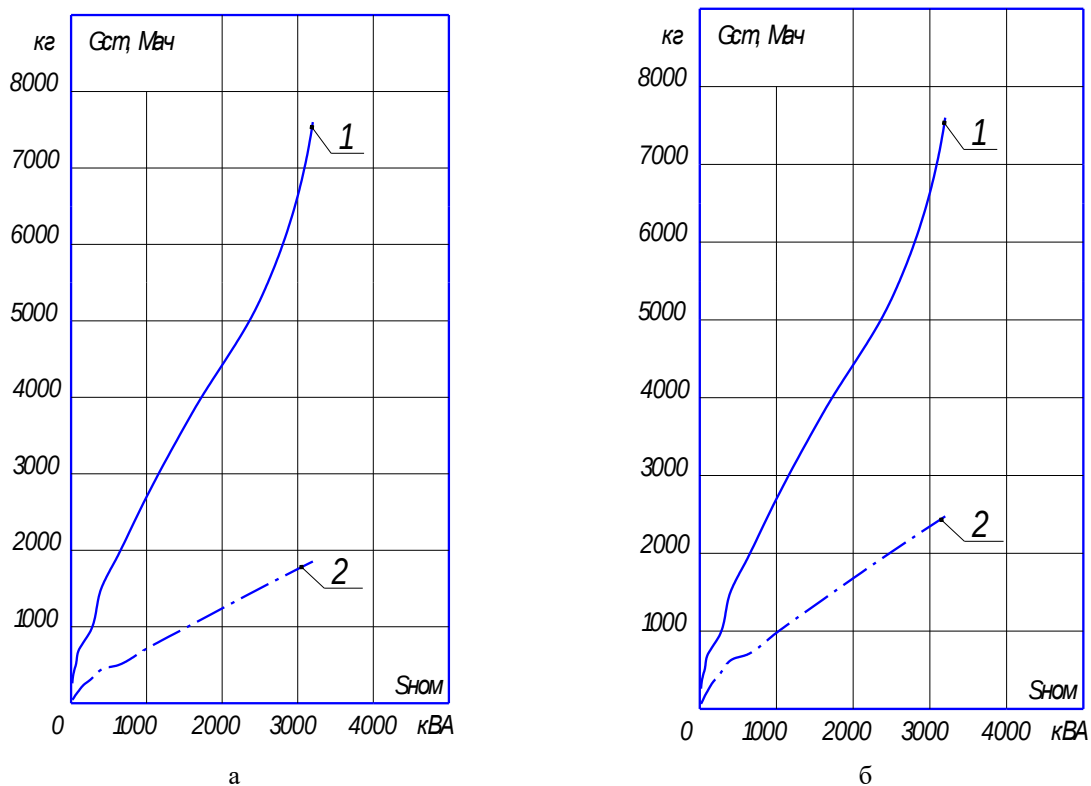


Рис. 10. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $G_{СТ}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской Народной Республики:

1 – $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2 – $G_{СТ} = f(S_{ном})$ для двух режимов, когда:

а – $B_c = 1,4 - 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,45 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ рис.10 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{АЧ} = f(S_{ном})$ представляют собой сложные аналитические зависимости. На исследуемых сегментах зависимости принимают наибольшее значение в точках $S_{ном} = 100$ и 400 кВА и наименьшие – в точках

$S_{ном} = 250$ и 2500 кВА. Зависимости $G_{СТ} = f(S_{ном})$ являются практически линейными. Однако масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,33 – 1,46 раза.

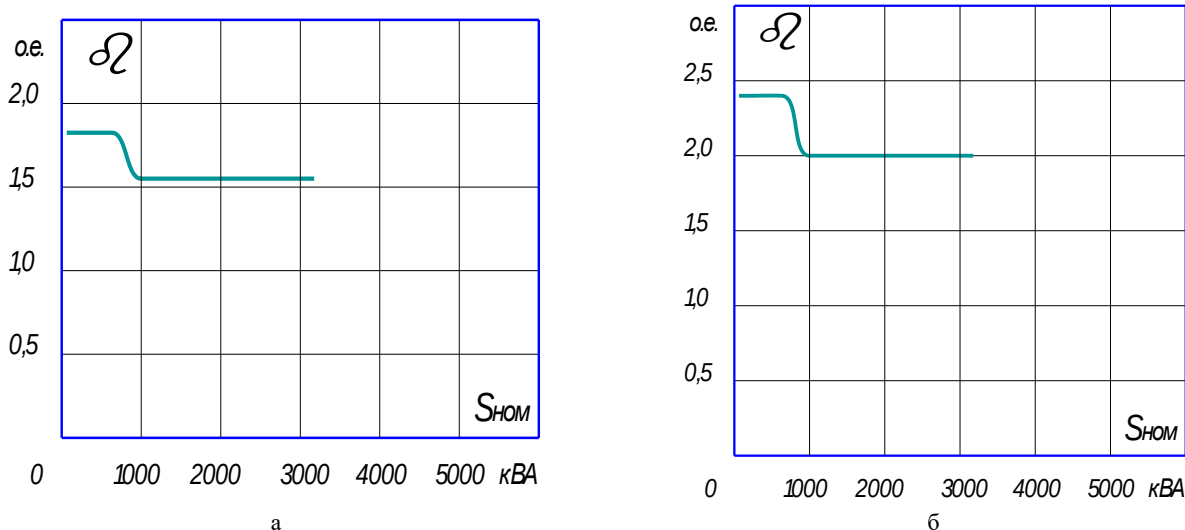


Рис. 11. Графики распределения зависимости $\beta=f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис. 11 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [16; 3200] являются ступенчатыми.

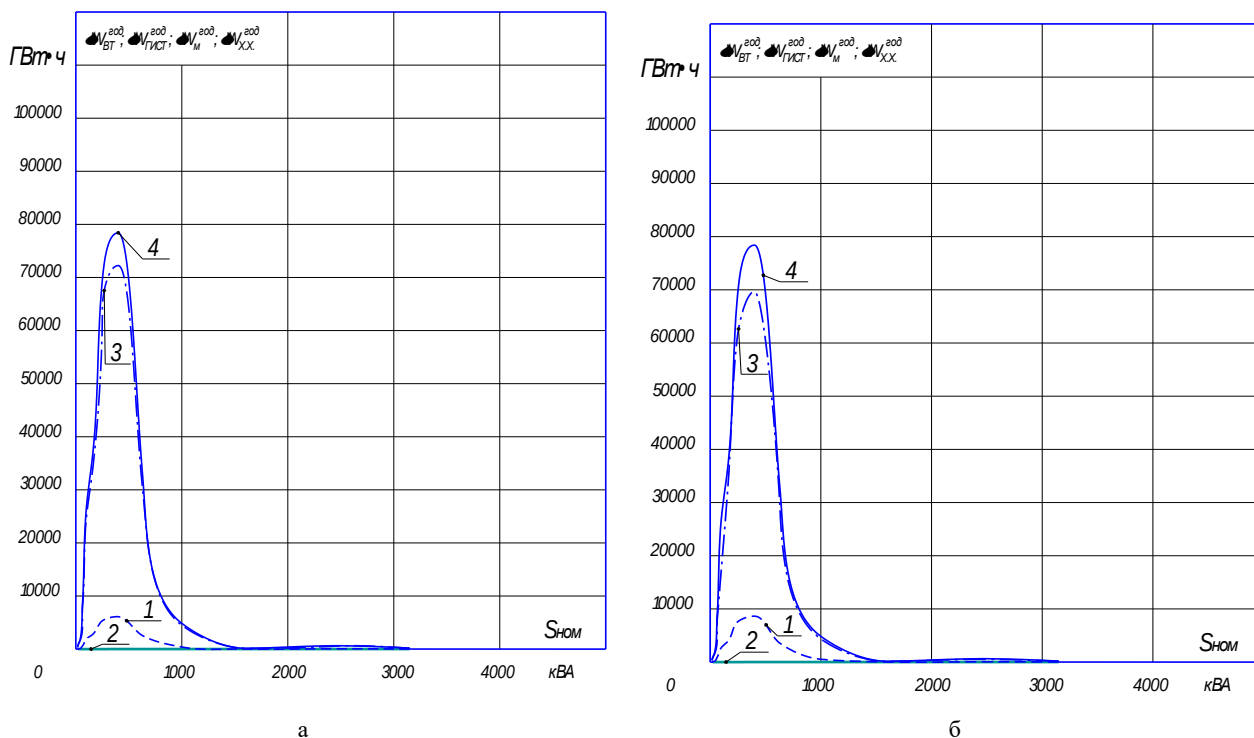


Рис. 12. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1– на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$; 2– на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{XX} = f(S_{ном СТ 10/0,4кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,4\text{--}1,5$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6\text{--}1,8$; б – $B_c = 1,45\text{--}1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0\text{--}2,4$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери

активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ сухого исполнения с

сочетанием напряжений 10/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{\text{ном}} = 400$ кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжения 10 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с

сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициенте β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 7.

Таблица 7

Распределение суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 10 кВ и установкой СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от (B_c , β и a_{12})

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,4 - 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,45 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.
На гистерезис	Снизятся в 1,21 раза	Увеличатся в 1,18 раза
На вихревые токи	Снизятся в 1,21 раза	Увеличатся в 1,18 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Снизятся в 1,16 раза	Снизятся в 1,20 раза
Суммарные холостого хода	Снизятся в 1,16 раза	Снизятся в 1,16 раза

Анализ информации позволяет сделать заключением о том, что суммарные потери холостого хода снизятся в 1,16 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ Луганской Народной Республики, магнитопроводы которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Таким образом, наименьшие годовые потери электроэнергии, затрачиваемые на покрытие потерь холостого хода, будут присутствовать в СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ РЭС ЛНР при рабочем значении магнитной индукции в стержнях $B_c = 1,4 - 1,50$ Тл; изоляционном промежутке $a_{12} = 0,022$ м и коэффициенте распределения активных материалов, значение которого находится в пределах $\beta = 1,6 - 1,8$.

Вариант 4. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 35 кВ энергоэффективными СТ серии ТС(Л) сухого исполнения производства УК АО «ГРУППА СВЭЛ» [6].

К установке принимаются СТ серии ТС(Л) энергоэффективные (класс А), с литой изоляцией, в сухом исполнении, степенью защиты IP00 и с сочетанием напряжений 35/0,4 кВ [6].

Трансформаторы спроектированы и произведены в соответствии с основными отраслевыми стандартами: ГОСТ Р 52719 – 2007; ГОСТ Р 54827 – 2011; ГОСТ 16772 – 77; IEC 60076 – 11; IEC 60726 и IEC 61378 – 1.

При модернизации и переводе существующих РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации на класс напряжения 35 кВ количество и суммарная номинальная мощность СТ с сочетанием напряжений 35/0,4 кВ будут такими, как представлено в табл. 8.

Таблица 8

Число и номинальная мощность СТ сочетанием напряжений 35/0,4 кВ после модернизации РЭС Луганской Народной Республики на класс напряжения 35 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции $S_{\text{ном}}$, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\sum S_{\text{ном}}$, кВА
16	77	1232
40	402	16080
63	977	61551
100	2124	212400
250	5274	1318500
400	2486	994400
630	900	567000
1000	93	93000
1600	2	3200
2500	6	15000
3200	1	3200
Всего:	12342	3285563

Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазного СТ сухого исполнения составляет:

а) $B_c = 1,4 - 1,5$ Тл для СТ номиналом 16 – 3200 кВА; $a_{12} = 0,060$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;

б) $B_c = 1,45$ Тл для СТ номиналом 16 кВА, $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 25 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,080$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.

На рис. 13 – 15 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с

сочетанием напряжений 35/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\sum W_{\mu}^{zod}; \sum W_{XX}^{zod}; \sum W_{BT}^{zod}; \sum W_{ГПСТ}^{zod} = f(S_{ном})$, построенные для модернизированного централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

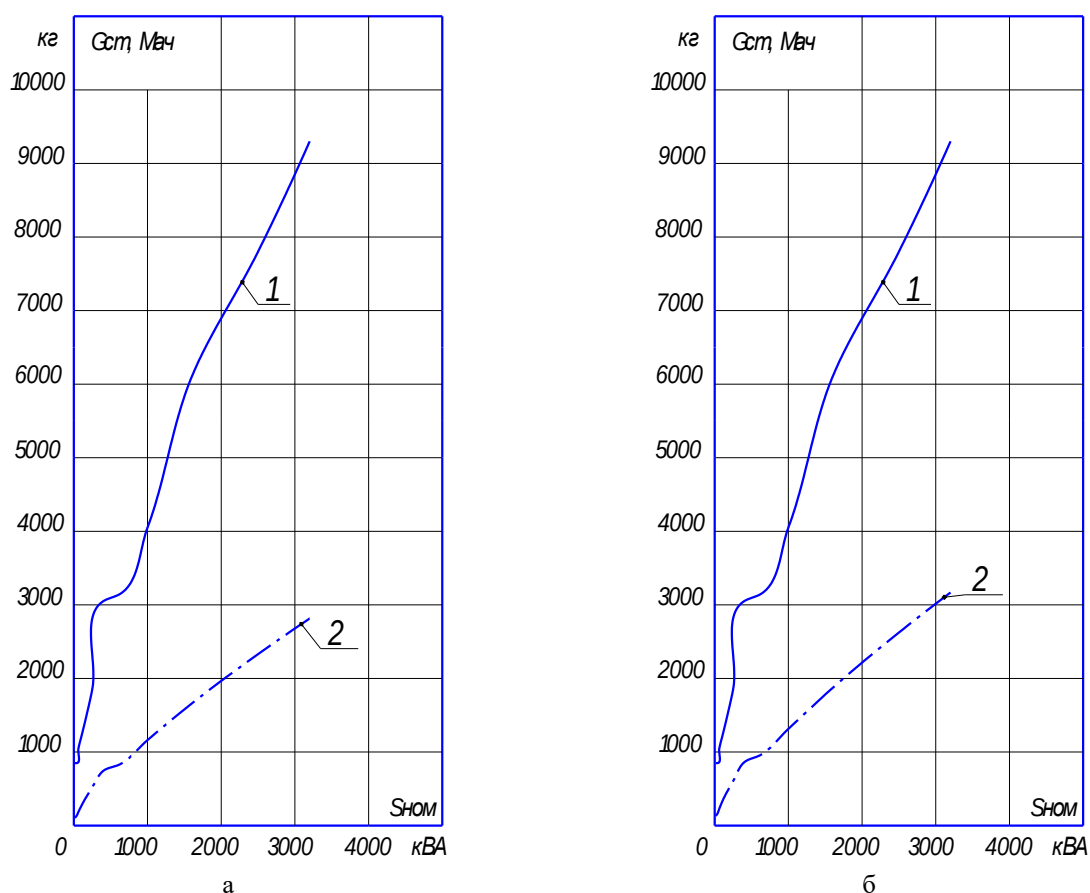


Рис. 13. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 35/0,4 кВ $G_{СТ}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской

Народной Республики: 1 – $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2 – $G_{СТ} = f(S_{ном})$ для двух режимов, когда:

а – $B_c = 1,4 - 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,060$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,45 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,080$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ рис. 13 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости $M_{АЧ} = f(S_{ном})$ представляют собой сложные аналитические зависимости. На исследуемых сегментах принимают наибольшие значения в точках $S_{ном} = 400$ и 1600 кВА и наименьшие – в точках $S_{ном} = 40$ кВА. Зависимости

$G_{СТ} = f(S_{ном})$ являются практически линейными. Однако масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,13 – 1,23 раза.

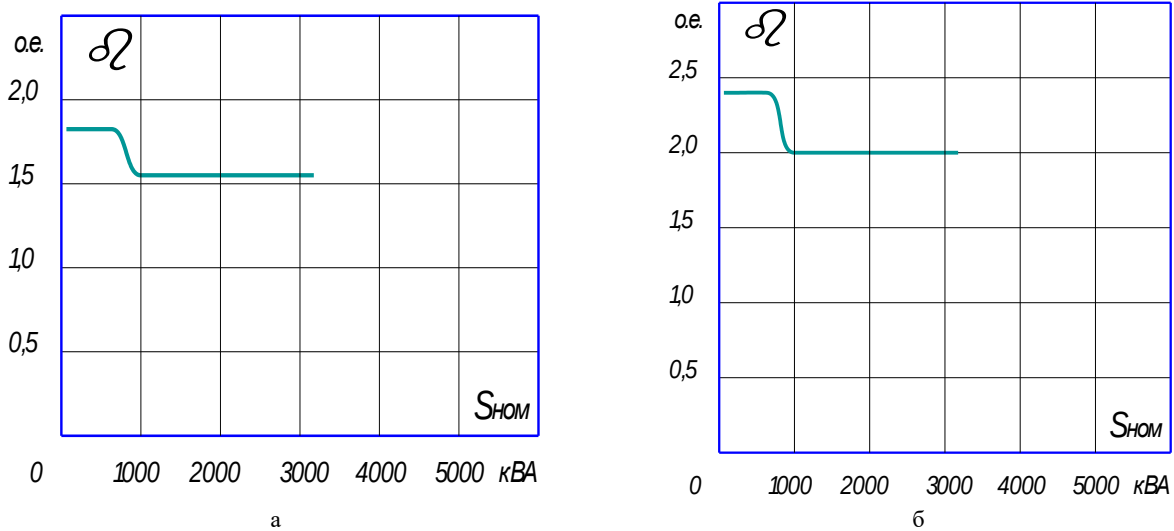


Рис. 14. Графики распределения зависимости $\beta=f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 35/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис. 14 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [16;3200] являются ступенчатыми.

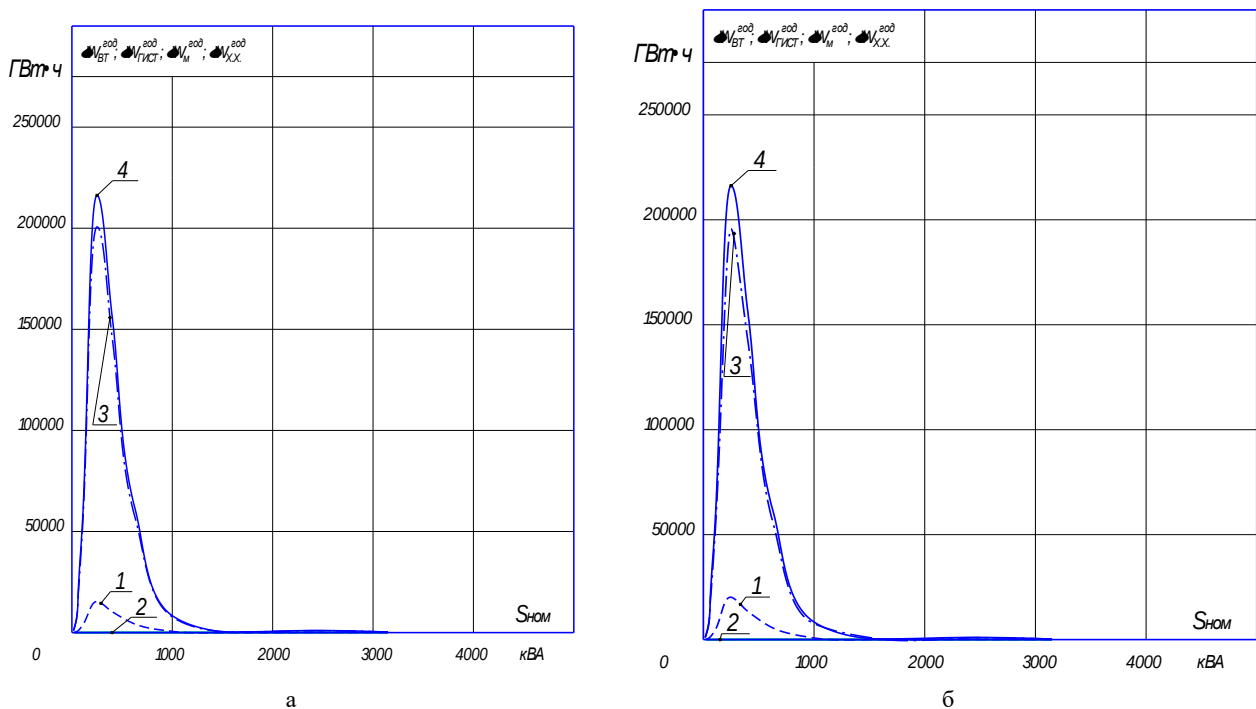


Рис. 15. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 35/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1 – на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{ном СТ 35/0,4кВ})$; 2 – на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{ном СТ 35/0,4кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{ном СТ 35/0,4кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{ХХ} = f(S_{ном СТ 35/0,4кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,4\text{--}1,5$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6\text{--}1,8$; б – $B_c = 1,45\text{--}1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0\text{--}2,4$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери

активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ сухого исполнения с

сочетанием напряжений 35/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{ном} = 400$ кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжения 35 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с

сочетанием напряжений 35/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициенте β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 9.

Таблица 9

Распределение суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 35 кВ и установкой СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 35/0,4 кВ в зависимости от (B_c , β и a_{12})

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,4 - 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,45 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.
На гистерезис	Увеличатся в 1,47 раза	Увеличатся в 1,93 раза
На вихревые токи	Увеличатся в 1,47 раза	Увеличатся в 1,93 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Увеличатся в 1,74 раза	Увеличатся в 1,70 раза
Суммарные холостого хода	Увеличатся в 1,71 раза	Увеличатся в 1,71 раза

Таким образом, суммарные потери холостого хода увеличатся в 1,71 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ Луганской Народной Республики, магнитопроводы которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Вариант 5. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 10 кВ СТ сухого исполнения серии TTR-A (Компания SEA, Италия) [7].

К установке принимаются СТ серии TTR – А, с литой изоляцией, в сухом исполнении, степенью защиты IP00 и с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ [7]. Трансформаторы спроектированы и произведены в соответствии с основными отраслевыми стандартами: IEC 60076 – 11; CENELEC HD 464 – HD 538.

При модернизации существующих РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации на класс напряжения 10 кВ следует учесть, что компания SEA не выпускает СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ сухого исполнения номинальной мощностью 10; 16; 25; 40 и 63 кВА [7].

Поэтому осуществить замену существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ с указанным номиналом мощностей можно будет аналогичным количеством трансформаторов серии TTR-A сухого исполнения номинальной мощностью 50 и 100 кВА.

Таким образом, количество и суммарная номинальная мощность СТ серии TTR-A с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в РЭС ЛНР будут такими, как представлено в табл. 10.

Таблица 10

Число и номинальная мощность СТ сочетанием напряжений 10/0,4 кВ после модернизации РЭС Луганской Народной Республики на класс напряжения 10 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции S ном, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\sum S_{ном}$, кВА
50	554	27700
100	3026	302600
160	2124	339840
200	921	184200
250	2229	557250
315	617	194355
400	1869	747600
630	900	567000
800	5	4000
1000	88	88000
1600	2	3200
2500	6	15000
3150	1	3150
Всего:	12342	3033895

Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазных СТ сухого исполнения составляет:

а) $B_c = 1,5$ Тл для СТ номиналом 50–3150 кВА; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;

б) $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 50 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.

На рис. 16 – 18 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с

сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\sum W_{\mu}^{zod}; \sum W_{XX}^{zod}; \sum W_{BT}^{zod}; \sum W_{ГНСТ}^{zod} = f(S_{ном})$, построенные для модернизированного централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

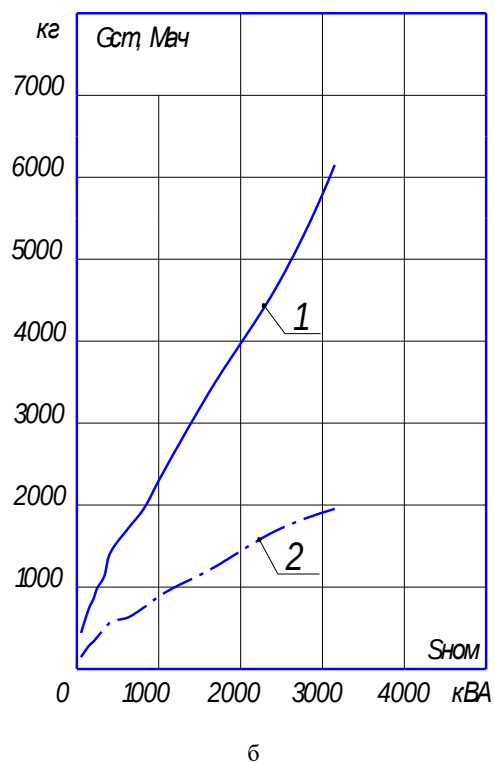
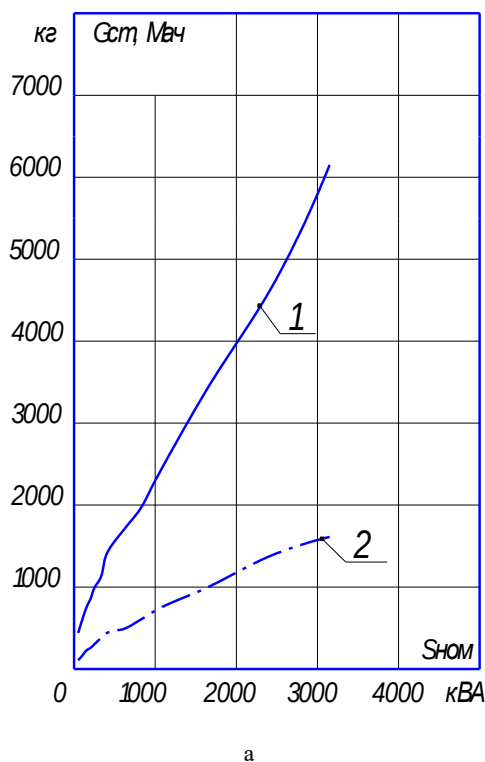


Рис. 16. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $G_{СТ}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской Народной

Республики: 1 – $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2 – $G_{СТ} = f(S_{ном})$ для двух режимов, когда:

а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ рис. 16 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{АЧ} = f(S_{ном})$ представляют собой сложные аналитические зависимости. На исследуемых сегментах зависимости принимают наибольшее значение в точке $S_{ном} = 400$ кВА и наименьшие – в точках

$S_{ном} = 50; 315$ и 2500 кВА. Зависимости $G_{СТ} = f(S_{ном})$ являются практически линейными. Однако масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,21 – 1,37 раза.

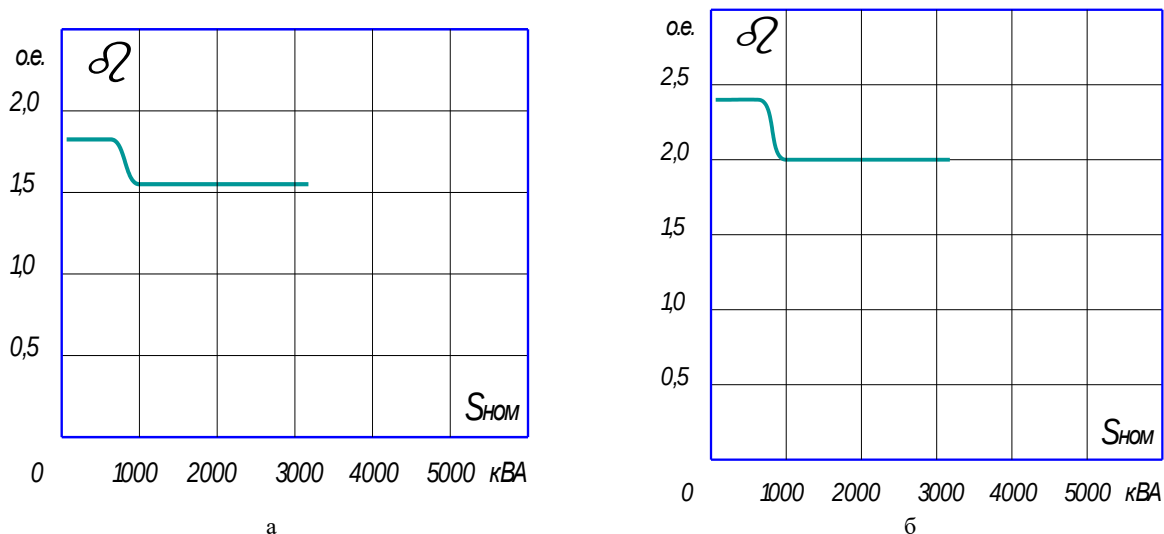


Рис. 17. Графики распределения зависимости $\beta=f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис. 17 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [50;3150] являются ступенчатыми.

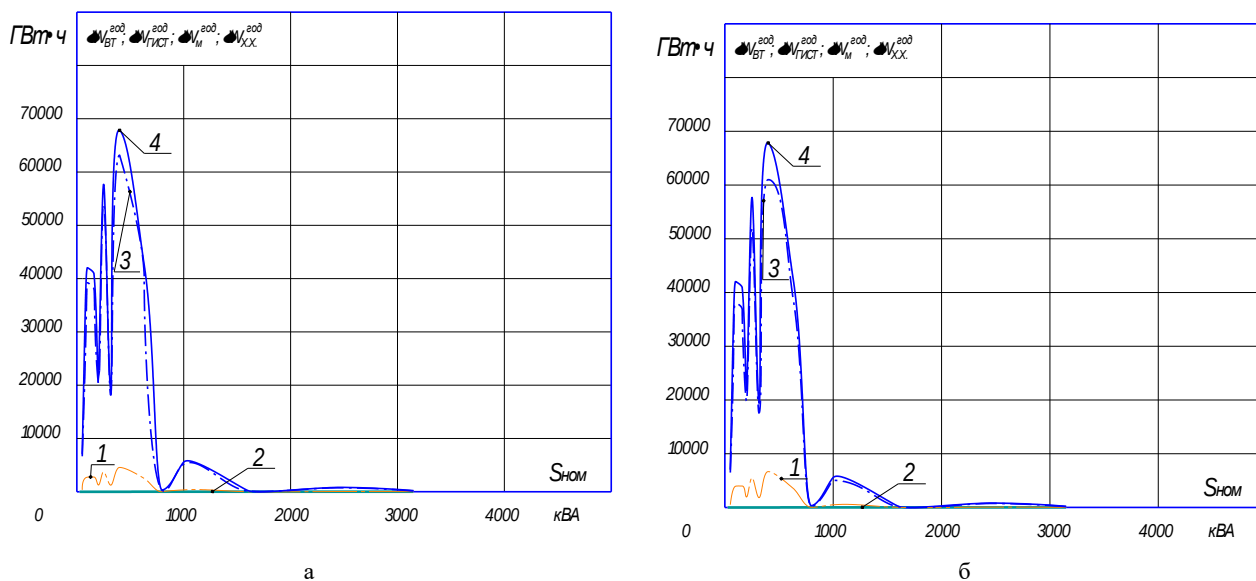


Рис. 18. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1– на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{ном СТ 10/0,4 кВ})$; 2– на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{ном СТ 10/0,4 кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{ном СТ 10/0,4 кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{ХХ} = f(S_{ном СТ 10/0,4 кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{ном} = 100; 160; 250; 400$ и 630 кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжение 10 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициенте β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 11.

Таблица 11

Распределение суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 10 кВ и установкой СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от (B_c , β и a_{12})

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.
На гистерезис	Снизятся в 1,22 раза	Снизятся в 1,20 раза
На вихревые токи	Снизятся в 1,22 раза	Снизятся в 1,20 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Увеличатся в 1,02 раза	Снизятся в 1,01 раза
Суммарные холостого хода	Увеличатся в 1,01 раза	Увеличатся в 1,01 раза

Анализ информации позволяет сделать заключение о том, что суммарные потери холостого хода увеличатся в 1,01 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ Луганской Народной Республики, магнитопроводы которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Вариант 6. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 10 кВ СТ сухого исполнения серии TTR-AR (Компания SEA, Италия)[7].

К установке принимаются СТ серии TTR – AR, с литой изоляцией, в сухом исполнении, степенью защиты IP00 и с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ [7]. Трансформаторы спроектированы и произведены в соответствии с основными отраслевыми стандартами: IEC 60076 – 11; CENELEC HD 464 – HD 538.

При модернизации существующих РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации на класс напряжения 10 кВ следует учесть, что компания SEA не выпускает СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ сухого исполнения номинальной мощностью 10; 16; 25; 40 и 63 кВА[7].

Поэтому осуществить замену существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ с указанным номиналом мощностей можно будет аналогичным количеством трансформаторов серии TTR-AR сухого исполнения номинальной мощностью 50 и 100 кВА.

Таким образом, количество и суммарная номинальная мощность СТ серии TTR-AR с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в РЭС ЛНР будут такими, как представлено в табл.12.

Таблица 12

Число и номинальная мощность СТ сочетанием напряжений 10/0,4 кВ после модернизации РЭС Луганской Народной Республики на класс напряжения 10 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции S ном, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\Sigma S_{ном}$, кВА
50	554	27700
100	3026	302600
160	2124	339840
200	921	184200
250	2229	557250
315	617	194355
400	1869	747600
630	900	567000
800	5	4000
1000	88	88000
1600	2	3200
2500	6	15000
3150	1	3150
Всего:	12342	3033895

Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазных СТ сухого исполнения составляет:

а) $B_c = 1,5$ Тл для СТ номиналом 50 – 3150 кВА; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;

б) $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 50 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.

На рис. 19 – 21 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной

электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\Sigma W_{\mu}^{zod}; \Sigma W_{XX}^{zod}; \Sigma W_{BT}^{zod}; \Sigma W_{ГИСТ}^{zod} = f(S_{ном})$, построенные для модернизированного централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

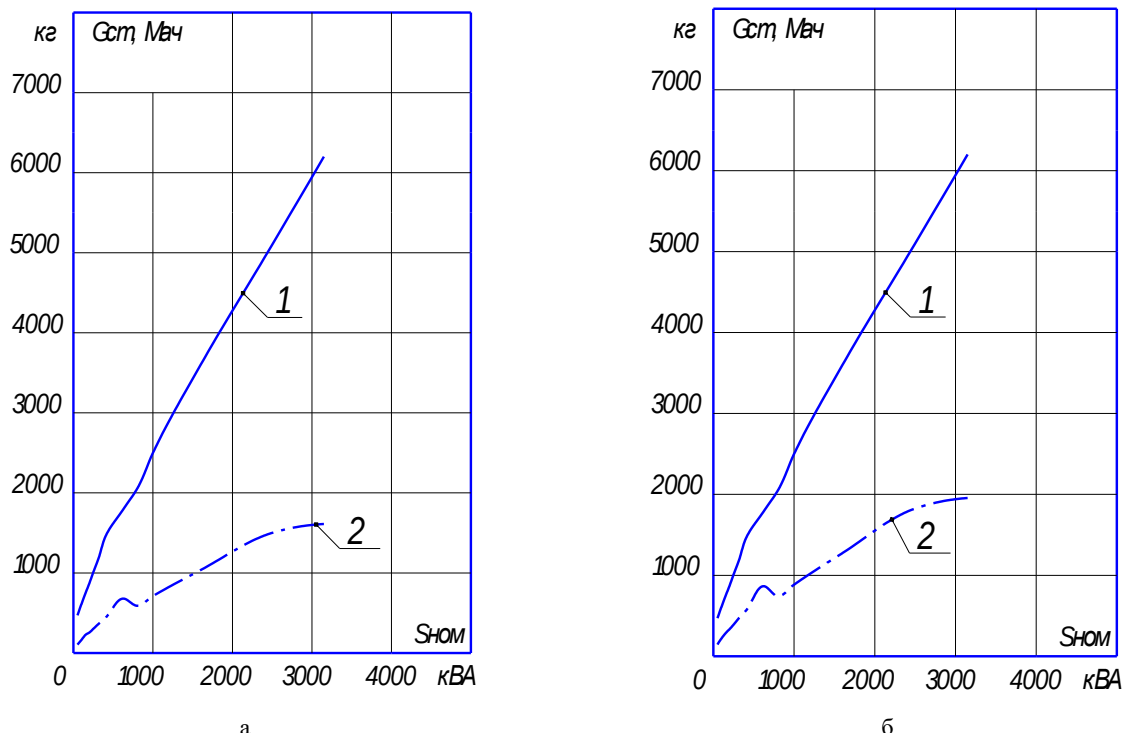


Рис. 19. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ $G_{СТ}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской Народной Республики: 1 – $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2 – $G_{СТ} = f(S_{ном})$ для двух режимов, когда:
а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ рис. 19 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{АЧ} = f(S_{ном})$ представляют собой сложные аналитические зависимости. На исследуемых сегментах зависимости принимают наибольшее значение в точке $S_{ном} = 400$ кВА и наименьшие – в точке $S_{ном} = 800$ кВА. Зависимости $G_{СТ} = f(S_{ном})$ принимают наибольшее значение в точке $S_{ном} = 630$ кВА и наименьшие – в точке $S_{ном} = 800$ кВА. Однако масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,21 – 1,37 раза.

Анализ рис. 20 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [50; 3150] являются ступенчатыми.

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{ном} = 100; 250; 400$ и 1000 кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжения 10 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициенте β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 13.

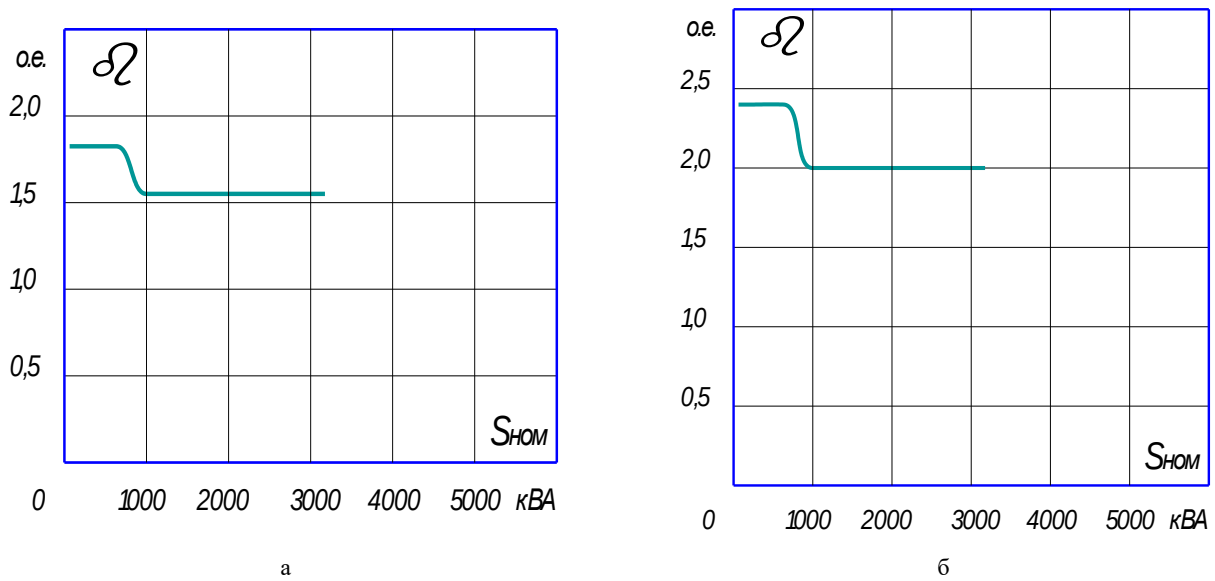


Рис. 20. Графики распределения зависимости $\beta=f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

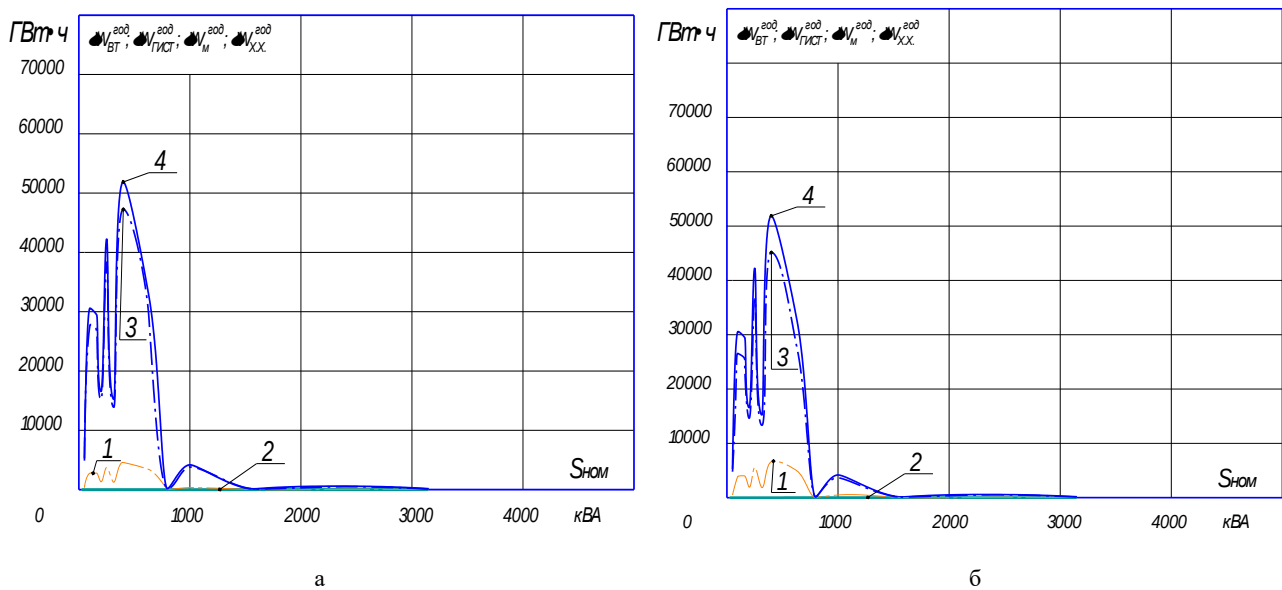


Рис. 21. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1– на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{номСТ10/0.4кВ})$; 2– на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{номСТ10/0.4кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{номСТ10/0.4кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{ХХ} = f(S_{номСТ10/0.4кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta=1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55-1,6$ Тл; $a_{12} = 0,040$ м; $\beta=2,0 - 2,4$.

Таблица 13

Распределение суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 10 кВ и установкой СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от (B_c , β и a_{12})

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,022$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; м; $\beta = 2,0 - 2,4$.
На гистерезис	Снизятся в 1,16 раза	Увеличатся в 1,26 раза
На вихревые токи	Снизятся в 1,16 раза	Увеличатся в 1,26 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Снизятся в 1,34 раза	Снизятся в 1,41 раза
Суммарные холостого хода	Снизятся в 1,33 раза	Снизятся в 1,33 раза

Анализ информации позволяет сделать заключение о том, что суммарные потери холостого хода снизятся в 1,33 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ Луганской Народной Республики, магнитопроводы которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Вариант 7. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 20 кВ СТ сухого исполнения серии TTR – С (Компания SEA, Италия)[7].

К установке принимаются СТ серии TTR – С, с литой изоляцией, в сухом исполнении, степенью защиты IP00 и с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ [7]. Трансформаторы спроектированы и произведены в соответствии с основными отраслевыми стандартами: IEC 60076 – 11; CENELEC HD 464 – HD 538.

При модернизации существующих РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации на класс напряжения 20 кВ следует учесть, что компания SEA не выпускает СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ сухого исполнения номинальной мощностью 10; 16; 25; 40 и 63 кВА[7].

Поэтому осуществить замену существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ с указанным номиналом мощностей можно будет аналогичным количеством трансформаторов серии TTR – С сухого исполнения номинальной мощностью 50 и 100 кВА.

Таким образом, количество и суммарная номинальная мощность СТ серии TTR – С с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в РЭС ЛНР будут такими, как представлено в табл. 14.

Таблица 14

Число и номинальная мощность СТ сочетанием напряжений 20/0,4 кВ после модернизации РЭС Луганской Народной Республики на класс напряжения 20 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции S ном, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\sum S_{ном}$, кВА
50	554	27700
100	3026	302600
160	2124	339840
200	921	184200
250	2229	557250
315	617	194355
400	1869	747600
630	900	567000
800	5	4000
1000	88	88000
1600	2	3200
2500	6	15000
3150	1	3150
Всего:	12342	3033895

Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазных СТ сухого исполнения составляет:

а) $B_c = 1,5$ Тл для СТ номиналом 50 – 3150 кВА; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;

б) $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 50 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.

На рис. 22 – 24 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{CT} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной

электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\sum W_{\mu}^{zod}; \sum W_{XX}^{zod}; \sum W_{BT}^{zod}; \sum W_{ГИСТ}^{zod} = f(S_{ном})$, построенные для модернизированного централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

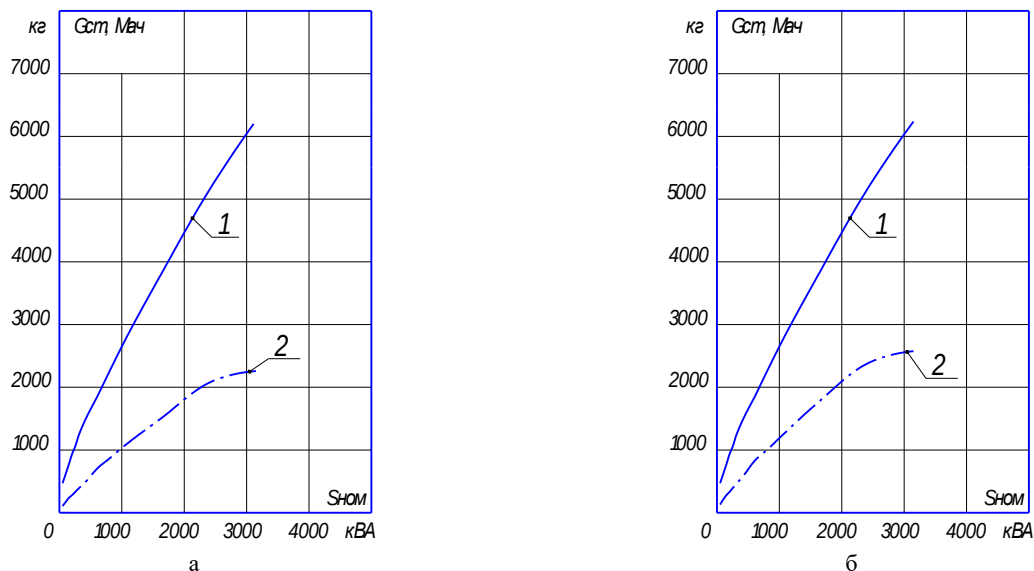


Рис. 22. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ $G_{CT}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской Народной

Республики: 1 – $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2 – $G_{CT} = f(S_{ном})$ для двух режимов, когда:

а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ рис. 22 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{АЧ} = f(S_{ном})$ представляют собой сложные аналитические зависимости. На исследуемых сегментах зависимости принимают наибольшее значение в точке $S_{ном} = 315$ кВА. Зависимости $G_{CT} = f(S_{ном})$

являются практически линейными. Однако, масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,14 – 1,25 раза.

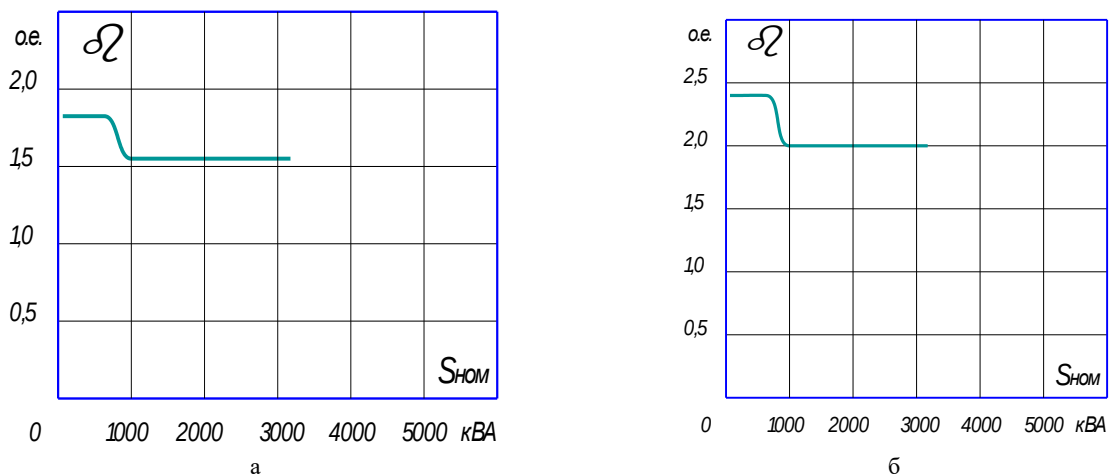


Рис. 23. Графики распределения зависимости $\beta = f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис. 23 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [50;3150] являются ступенчатыми.

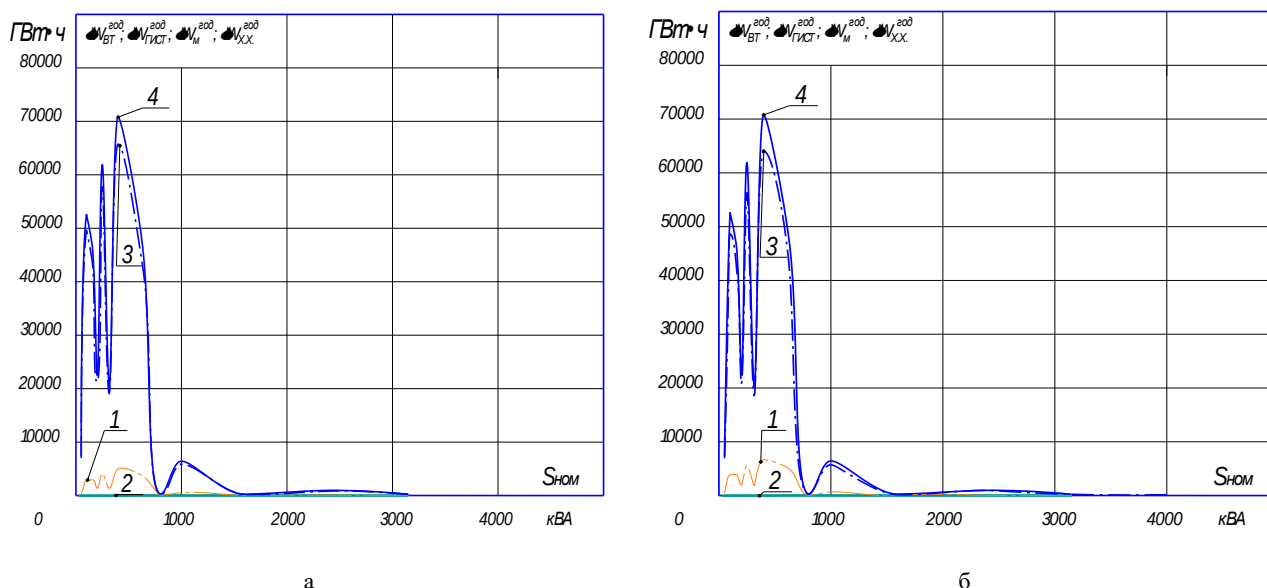


Рис. 24. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1 – на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$; 2 – на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{ХХ} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{ном} = 100; 250; 400$ и 1000 кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжения 20 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициента β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 15.

Таблица 15

Распределение суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 20 кВ и установкой СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в зависимости от (B_c , β и a_{12})

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.
На гистерезис	Снизятся в 1,07 раза	Увеличатся в 1,25 раза
На вихревые токи	Снизятся в 1,07 раза	Увеличатся в 1,25 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Увеличатся в 1,12 раза	Увеличатся в 1,09 раза
Суммарные холостого хода	Увеличатся в 1,11 раза	Увеличатся в 1,11 раза

Анализ информации позволяет сделать заключение о том, что суммарные потери холостого хода увеличатся в 1,11 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ Луганской Народной Республики, магнитопроводы

которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Вариант 8. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 20 кВ СТ сухого исполнения серии TTR – CR (Компания SEA, Италия)[7].

К установке принимаются СТ серии TTR – CR, с литой изоляцией, в сухом исполнении, степенью защиты IP00 и с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ [7]. Трансформаторы спроектированы и произведены в соответствии с основными отраслевыми стандартами: IEC 60076 – 11; CENELEC HD 464 – HD 538.

При модернизации существующих РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации на класс напряжения 20 кВ следует учесть, что компания SEA не выпускает СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ сухого

исполнения номинальной мощностью 10; 16; 25; 40 и 63 кВА [7].

Поэтому осуществить замену существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ с указанным номиналом мощностей можно будет аналогичным количеством трансформаторов серии TTR – CR сухого исполнения номинальной мощностью 50 и 100 кВА.

Таким образом, количество и суммарная номинальная мощность СТ серии TTR – CR с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в РЭС ЛНР будут такими, как представлено в табл. 16.

Таблица 16

Число и номинальная мощность СТ сочетанием напряжений 20/0,4 кВ после модернизации РЭС Луганской Народной Республики на класс напряжения 20 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции S ном, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\Sigma S_{ном}$, кВА
50	554	27700
100	3026	302600
160	2124	339840
200	921	184200
250	2229	557250
315	617	194355
400	1869	747600
630	900	567000
800	5	4000
1000	88	88000
1600	2	3200
2500	6	15000
3150	1	3150
Всего:	12342	3033895

Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазных СТ сухого исполнения составляет:

а) $B_c = 1,5$ Тл для СТ номиналом 50 – 3150 кВА; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 – 1,8$;

б) $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 50 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 – 2,4$.

На рис. 25 – 27 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от

протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\Sigma W_{\mu}^{zod}; \Sigma W_{XX}^{zod}; \Sigma W_{BT}^{zod}; \Sigma W_{ГИСТ}^{zod} = f(S_{ном})$,

построенные для модернизированного централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

Анализ рис.25 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{АЧ} = f(S_{ном})$ представляют собой сложные аналитические зависимости. На исследуемых сегментах зависимости принимают наибольшее значение в точке $S_{ном} = 400$ и 2500 кВА. Зависимости $G_{СТ} = f(S_{ном})$ являются практически линейными. Однако масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,14 – 1,25раза.

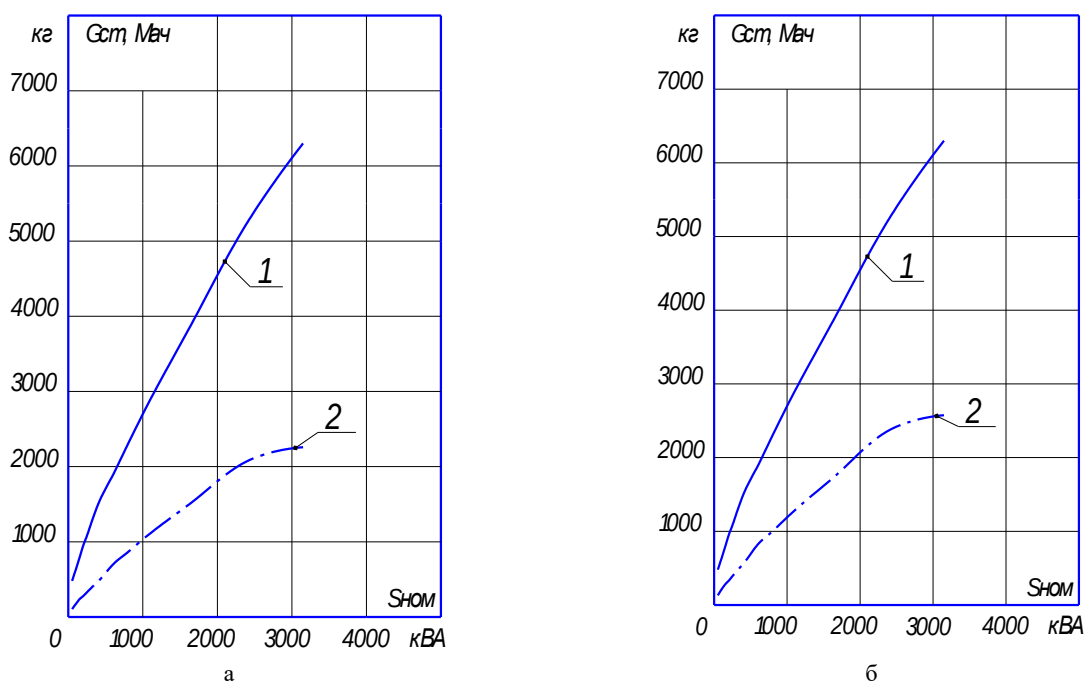


Рис. 25. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ $G_{СТ}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской

Народной Республики: 1 – $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2 – $G_{СТ} = f(S_{ном})$ для двух режимов, когда:

а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

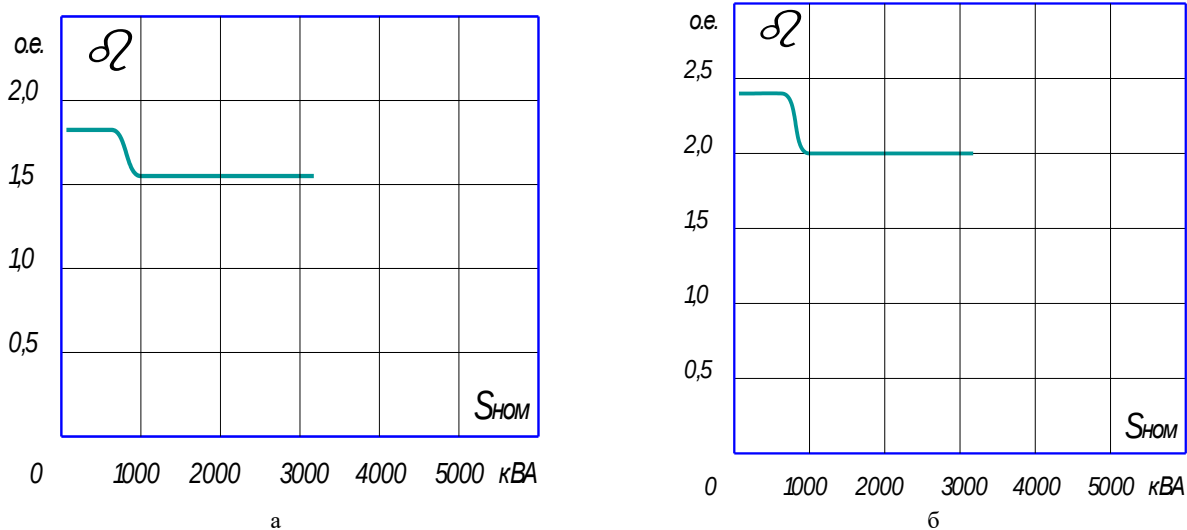


Рис. 26. Графики распределения зависимости $\beta = f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис.26 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [50;3150] являются ступенчатыми.

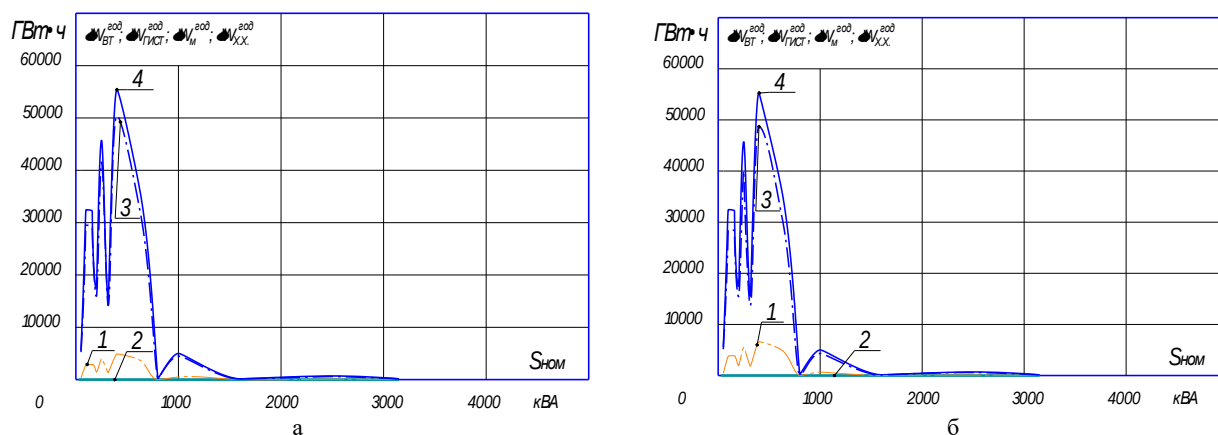


Рис. 27. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1– на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{ном СТ 20/0,4 кВ})$; 2– на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{ном СТ 20/0,4 кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{ном СТ 20/0,4 кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{ХХ} = f(S_{ном СТ 20/0,4 кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{ном} = 100; 250; 400$ и 1000 кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжения 20 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициента β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 17.

Таблица 17

Распределение суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 20 кВ и установкой СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в зависимости от (B_c , β и a_{12})

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.
На гистерезис	Снизятся в 1,07 раза	Увеличатся в 1,25 раза
На вихревые токи	Снизятся в 1,07 раза	Увеличатся в 1,25 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Снизятся в 1,25 раза	Снизятся в 1,30 раза
Суммарные холостого хода	Снизятся в 1,23 раза	Снизятся в 1,23 раза

Анализ информации позволяет сделать заключение о том, что суммарные потери холостого хода снизятся в 1,23 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ Луганской Народной Республики, магнитопроводы которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Вариант 9. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 20 кВ трансформаторами Green T.НЕ (high efficiency) серии Zucchini (Компания Legrand, Франция), чьи характеристики соответствуют требованиям этапа 1 Европейской Нормы 548/2014 – A0Ak [8].

В данном варианте предлагается модернизировать РЭС – 10(6)кВ энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 20 кВ с установкой трансформаторов Green T.НЕ, чьи характеристики соответствуют требованиям этапа 1 Европейской Нормы 548/2014.

При модернизации существующих РЭС Луганской Народной Республики трансформаторами серии Zucchini на класс напряжения 20 кВ следует учесть, что компания Legrand не выпускает СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ номинальной мощностью 10; 16; 25; 40 и 63 кВА[8]. Поэтому осуществить замену существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ с

указанным номиналом мощностей можно будет аналогичным количеством трансформаторов Green T.HE номинальной мощностью 50 и 100 кВА.

Таким образом, количество и суммарная номинальная мощность СТ серии **Zucchini** с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации будут такими, как представлено в табл.18.

Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазных СТ сухого исполнения составляет:

а) $B_c = 1,5$ Тл для СТ номиналом 50–3150 кВА; $a_{12} = 0,05$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;

б) $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 50 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.

На рис. 28 – 30 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\sum W_{\mu}^{zod}; \sum W_{XX}^{zod}; \sum W_{BT}^{zod}; \sum W_{ГИСТ}^{zod} = f(S_{ном})$, построенные для модернизированного централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

Таблица 18

Число и номинальная мощность трансформаторов Green T.HE с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ после модернизации РЭС Луганской Народной Республики на класс напряжения 20 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции S ном, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\sum S_{ном}$, кВА
50	554	27700
100	3026	302600
160	2124	339840
250	3150	787500
400	2486	994400
630	900	567000
800	5	4000
1000	88	88000
1600	2	3200
2500	6	15000
3150	1	3200
Всего:	12342	3132440

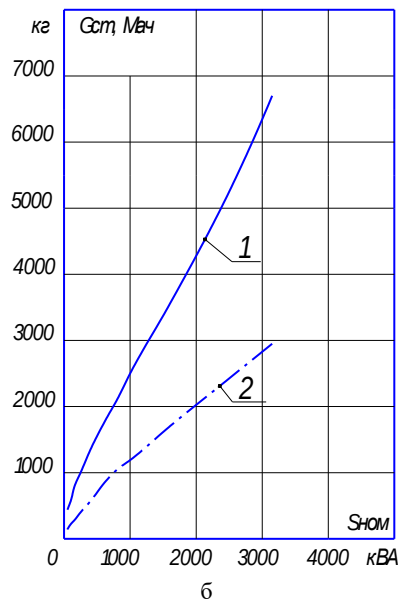
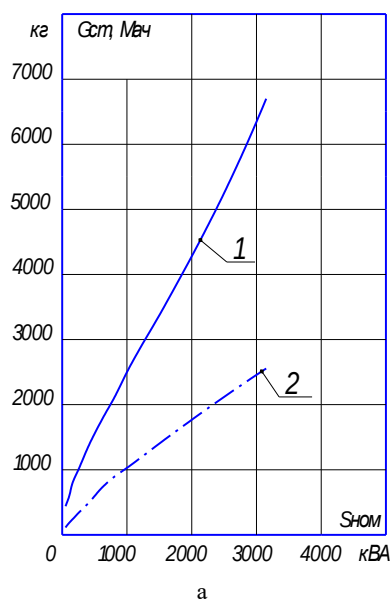


Рис. 28. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ $G_{СТ}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской Народной

Республики: 1– $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2– $G_{СТ} = f(S_{ном})$ для двух режимов:

а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,05$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55-1,6$ Тл; $a_{12} = 0,07$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ рис. 28 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{AC} = f(S_{ном})$ и $G_{CT} = f(S_{ном})$ представляют собой линейные зависимости. Однако масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,14 – 1,25 раза.

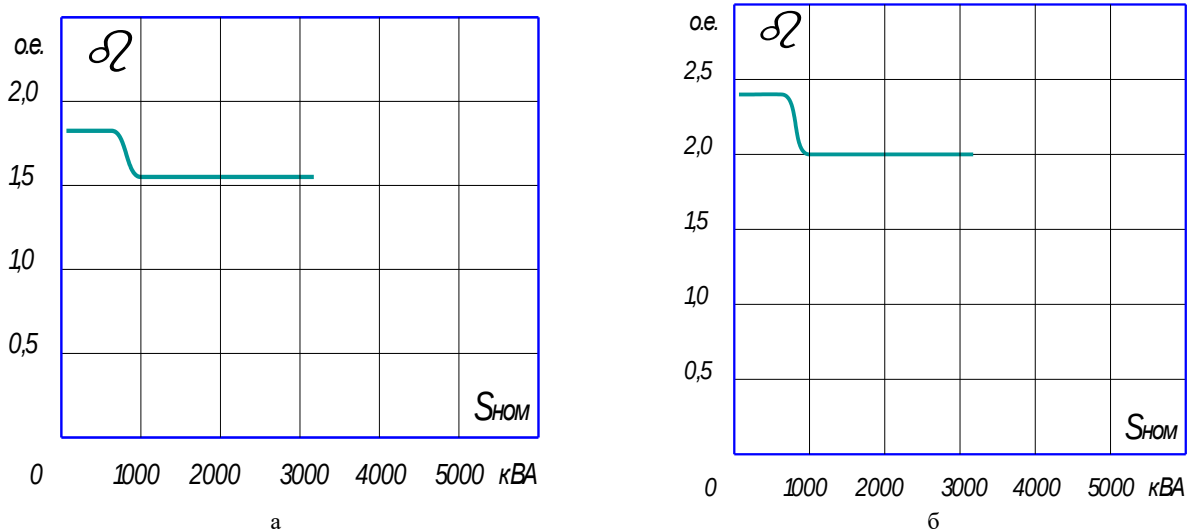


Рис. 29. Графики распределения зависимости $\beta = f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис. 29 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [50;3150] являются ступенчатыми.

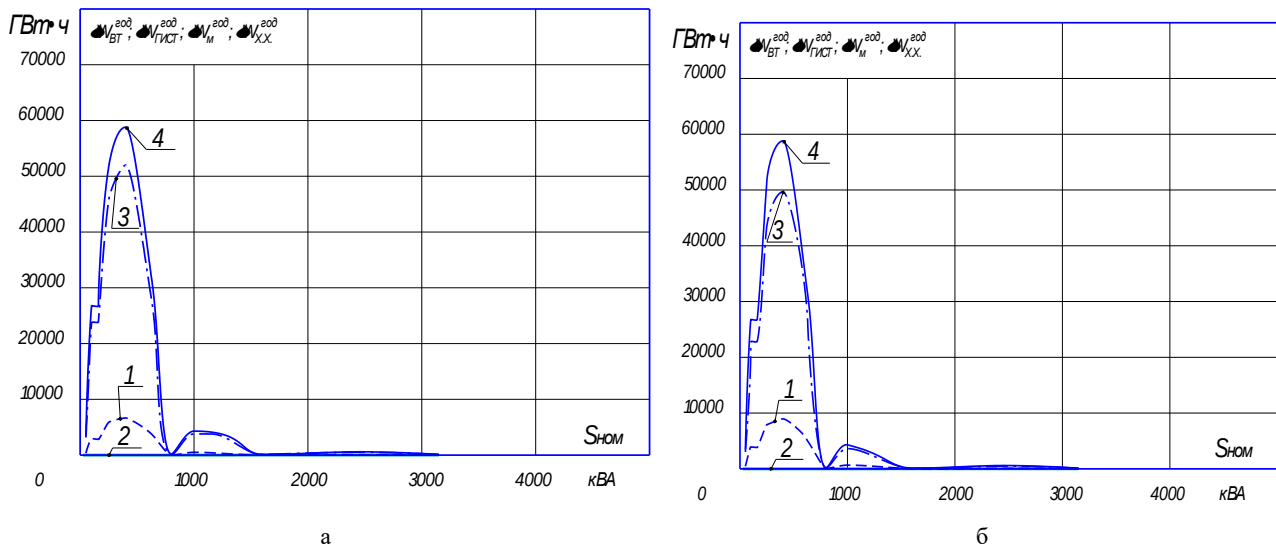


Рис. 30. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1– на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$; 2– на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{ХХ} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,05$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$; б – $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери

активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ сухого исполнения с

сочетанием напряжений 20/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{ном} = 100; 160; 250; 400$ и 630 кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжения 20 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с

сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициенте β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 19.

Таблица 19

Распределение суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 20 кВ и установкой СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в зависимости от (B_c , β и a_{12})

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,55 - 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.
На гистерезис	Снизятся в 1,03 раза	Увеличатся в 1,30 раза
На вихревые токи	Снизятся в 1,03 раза	Увеличатся в 1,30 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Снизятся в 1,55 раза	Снизятся в 1,62 раза
Суммарные холостого хода	Снизятся в 1,49 раза	Снизятся в 1,49 раза

Таким образом, суммарные потери холостого хода снизятся в 1,49 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ Луганской Народной Республики, магнитопроводы которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Вариант 10. Модернизация РЭС энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 20 кВ трансформаторами Green T.НЕ серии Zucchini (Компания Legrand, Франция), чьи характеристики соответствуют требованиям этапа 2 Европейской Нормы 548/2014 – АА0Ак [8].

В данном варианте предлагается модернизировать РЭС – 10(6)кВ энергокомпаний ЛНР на класс напряжения 20 кВ с установкой трансформаторов Green T.НЕ, чьи характеристики

соответствуют требованиям этапа 2 Европейской Нормы 548/2014.

При модернизации существующих РЭС Луганской Народной Республики трансформаторами серии **Zucchini** на класс напряжения 20 кВ следует учесть, что компания Legrand не выпускает СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ номинальной мощностью 10; 16; 25; 40 и 63 кВА[8]. Поэтому осуществить замену существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ с указанным номиналом мощностей можно будет аналогичным количеством трансформаторов Green T.НЕ номинальной мощностью 50 и 100 кВА.

Таким образом, количество и суммарная номинальная мощность СТ серии **Zucchini** с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в РЭС Луганской Народной Республики Российской Федерации будут такими, как представлено в табл. 20.

Таблица 20

Число и номинальная мощность трансформаторов Green T.НЕ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ после модернизации РЭС Луганской Народной Республики на класс напряжения 20 кВ

Номинальная мощность СТ после реконструкции $S_{ном}$, кВА	Всего СТ, штук	Суммарная номинальная мощность СТ после модернизации, $\sum S_{ном}$, кВА
50	554	27700
100	3026	302600
160	2124	339840
250	3150	787500
400	2486	994400
630	900	567000
800	5	4000
1000	88	88000
1600	2	3200
2500	6	15000
3150	1	3200
Всего:	12342	3132440

Расчет проводился по формулам (1) – (13) для двух режимов, когда рабочее значение магнитной индукции в стержнях трехфазных СТ сухого исполнения составляет:

а) $B_c = 1,5$ Тл для СТ номиналом 50–3150 кВА; $a_{12} = 0,05$ м; $\beta = 1,6 - 1,8$;

б) $B_c = 1,55$ Тл для СТ номиналом 50 – 100 кВА и $B_c = 1,6$ Тл для СТ номиналом ≥ 160 кВА; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 - 2,4$.

На рис. 31 – 33 представлены графики распределения массы магнитопровода $G_{СТ} = f(S_{ном})$ и массы активной части СТ с

сочетанием напряжений 20/0,4 кВ $M_{АЧ} = f(S_{ном})$, коэффициента распределения активных материалов от номинальной мощности силовых трансформаторов сухого исполнения $\beta = f(S_{ном})$, суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания намагничивающего тока в обмотках и суммарные потери холостого хода $\sum W_{\mu}^{zod}; \sum W_{XX}^{zod}; \sum W_{BT}^{zod}; \sum W_{ГИСТ}^{zod} = f(S_{ном})$, построенные для модернизированного

централизованного парка силовых трансформаторов Луганской Народной Республики.

Анализ рис. 31 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые функции $M_{АЧ} = f(S_{ном})$ и $G_{СТ} = f(S_{ном})$ представляют собой линейные зависимости. Однако масса магнитной системы СТ с большим коэффициентом распределения материалов будет больше массы магнитной системы СТ с меньшим значением β в 1,14 – 1,25 раза.

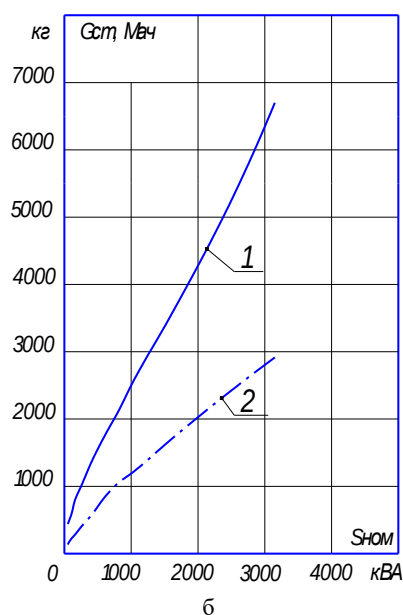
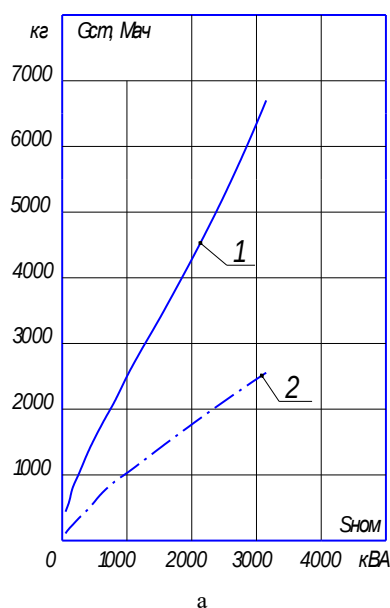


Рис. 31. Графики распределения массы магнитной системы и массы активных частей СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ $G_{СТ}; M_{АЧ} = f(S_{ном})$, построенные после модернизации централизованного парка трансформаторов Луганской

Народной Республики: 1 – $M_{АЧ} = f(S_{ном})$; 2 – $G_{СТ} = f(S_{ном})$ для двух режимов, когда:

а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,05$ м; $\beta = 1,6 – 1,8$; б – $B_c = 1,55 – 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,07$ м; $\beta = 2,0 – 2,4$

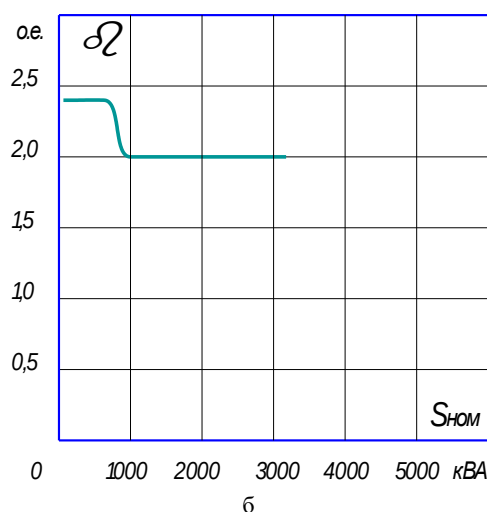
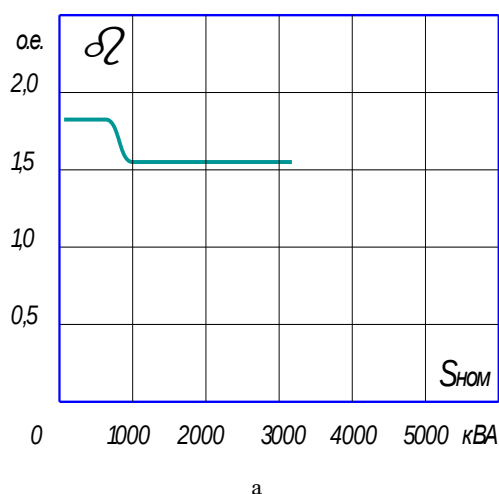


Рис. 32. Графики распределения зависимости $\beta = f(S_{ном})$, построенные для СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ для существующего централизованного парка трансформаторов энергокомпаний Луганской Народной Республики

Анализ рис. 32 позволяет сделать заключение о том, что исследуемые зависимости на сегменте [50;3150] являются ступенчатыми.

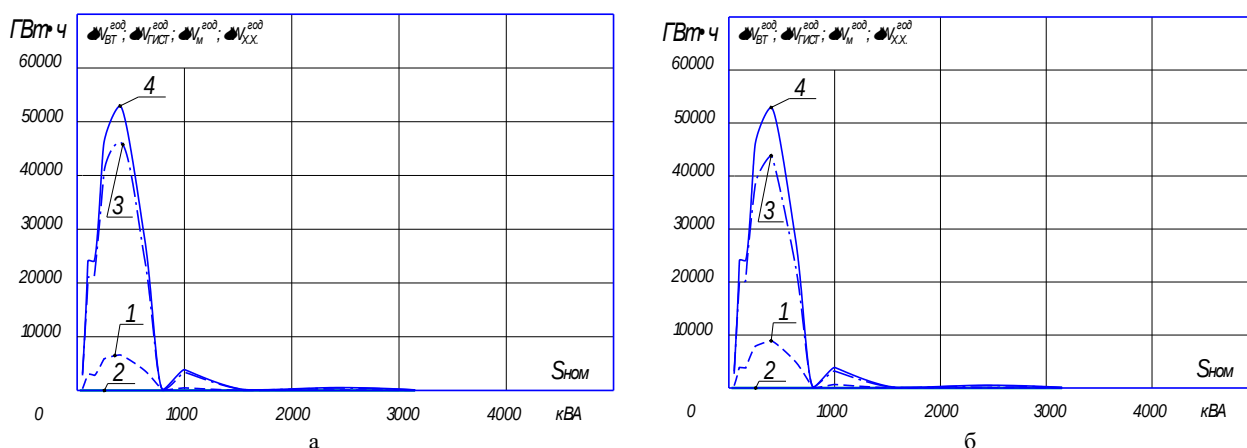


Рис. 33. Зависимости распределения суммарных годовых потерь активной электроэнергии на вихревые токи, гистерезис, протекания тока намагничивания в обмотках и годовых потерь энергии холостого хода от номинальной мощности СТ с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ энергокомпаний ЛНР, построенные с учетом того, что магнитная система этих СТ выполнена из электротехнической стали марок 3406 толщиной $d=0,27$ мм:

1– на вихревые токи: $\sum W_{BT} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$; 2– на гистерезис: $\sum W_{ГИСТ} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$; 3 – от протекания намагничивающего тока в обмотках: $\sum W_{\mu} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$; 4 – холостого хода $\sum W_{ХХ} = f(S_{ном СТ 20/0,4кВ})$ для двух режимов, когда: а – $B_c = 1,5$ Тл; $a_{12} = 0,05$ м; $\beta = 1,6 – 1,8$; б – $B_c = 1,55–1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 – 2,4$

Анализ представленных зависимостей позволяет сделать заключение о том, что на исследуемом сегменте наибольшие годовые потери активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи и от протекания тока намагничивания в обмотках выделяются в СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ номинальной мощностью $S_{ном} = 100; 250; 400$ и 1000 кВА.

При модернизации и переводе РЭС ЛНР на класс напряжение 20 кВ годовые условно-постоянные потери электроэнергии в СТ с сочетанием напряжений 10/0,4 кВ в зависимости от рабочего значения магнитной индукции в стержнях и коэффициенте β и изоляционном промежутке a_{12} будут распределяться так, как показано в табл. 21.

Таблица 21

Распределение суммарных годовых потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи, от протекания тока намагничивания в обмотках и холостого хода при модернизации РЭС ЛНР на класс напряжения 20 кВ и установкой СТ сухого исполнения с сочетанием напряжений 20/0,4 кВ в зависимости от B_c , β и a_{12}

Компоненты условно-постоянных потерь электроэнергии	Вариант «а» $B_c = 1,50$ Тл; $a_{12} = 0,050$ м; $\beta = 1,6 – 1,8$;	Вариант «б» $B_c = 1,55 – 1,6$ Тл; $a_{12} = 0,070$ м; $\beta = 2,0 – 2,4$.
На гистерезис	Снизятся в 1,04 раза	Увеличатся в 1,29 раза
На вихревые токи	Снизятся в 1,04 раза	Увеличатся в 1,29 раза
От протекания тока намагничивания в обмотках	Снизятся в 1,74 раза	Снизятся в 1,83 раза
Суммарные холостого хода	Снизятся в 1,65 раза	Снизятся в 1,65 раза

Анализ информации позволяет сделать заключение о том, что суммарные потери холостого хода снизятся в 1,65 раза, в сравнении с потерями электроэнергии, возникаемыми в существующих масляных СТ с сочетанием напряжений 10(6)/0,4 кВ Луганской Народной Республики, магнитопроводы которых выполнены из холоднокатаной электротехнической стали марки 3404.

Таким образом, наименьшие условно-постоянные годовые потери активной электроэнергии, затрачиваемые на покрытие потерь от гистерезиса, вихревых токов и от протекания тока намагничивания в первичных обмотках СТ будут выделяться при реализации одного из следующих

вариантов модернизации РЭС: первого; второго; третьего; шестого; восьмого; девятого и десятого.

Следовательно, целесообразна модернизация и переход существующих РЭС энергокомпаний Луганской Народной Республики и Российской Федерации на один из классов напряжения – 10 и 20 кВ с меньшим значением магнитной индукции в стержнях СТ сухого исполнения и коэффициентом распределения активных материалов.

Выводы: 1. Усовершенствована концепция обобщенного метода расчета трехфазных, трехстержневых СТ сухого исполнения общепромышленного назначения с сочетанием напряжений (10; 20 и 35)/0,4 кВ в части

определения: электромагнитных нагрузок, ширины обмоток, приведенного канала рассеяния, распределения активных материалов и массы магнитной системы трансформаторов, а также потерь активной электроэнергии на гистерезис, вихревые токи в магнитной системе трансформаторов и от протекания тока намагничивания в первичных обмотках.

2. Определены варианты модернизации существующих РЭС – 10(6) кВ ЛНР с установкой СТ с сочетанием напряжений (10; 20)/0,4 кВ сухого исполнения, где распределение активных материалов и магнитная индукция в стержнях последних обеспечит выделение минимальных условно-постоянных потерь электроэнергии.

3. Для минимизации годовых потерь активной электроэнергии от протекания тока намагничивания по обмоткам СТ в РЭС энергосетевых компаний Российской Федерации следует выполнять распределенную компенсацию реактивной мощности по обмоткам этих СТ.

4. Для заводов - изготовителей СТ сухого исполнения серии TTR (Компания SEA, Италия), а также трансформаторов Green T.HE серии Zucchini (Компания Legrand, Франция) рекомендуется расширить диапазон мощностей производимых трансформаторов с сочетанием напряжений (10; 20; 35)/0,4 кВ на номинальную мощность: 10, 16, 25, 40 и 63 кВА промышленной частоты.

5. С целью минимизации потерь энергии холостого хода в СТ с сочетанием напряжений 35/0,4 кВ сухого исполнения, следует при проектировании этих трансформаторов принимать меньшие значения коэффициента распределения активных материалов β и магнитную индукцию в стержнях, контролируя уровень потерь короткого замыкания и напряжения короткого замыкания в пределах допустимых значений.

Л и т е р а т у р а

1. Фурсанов. М.И. Расчеты технологического расхода (потерь) электроэнергии на ее транспорт в электрических сетях энергосистем: учебно-методическое пособие / М. И. Фурсанов, А. А. Золотой, В. В. Макаревич. – Минск: БНТУ, 2018. – 111 с.
2. Тихомиров П.М. Расчет трансформаторов: учеб. пособие для вузов. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Энергоатомиздат, 1986. – 582 с.
3. www.guprsk.ru (дата обращения 12.01.2023).
4. www.uea.com.ua (дата обращения 24.07.2023 года).
5. www.birzst.nt-rt.ru (дата обращения 24.07.2023 г.).
6. www.info@svel.ru (дата обращения 24.07.2023 г.).
7. www.sea.com.ua (дата обращения 25.07.2023 г.).
8. www.legrand.ru (дата обращения 26.07.2023 г.).

Parsentev O. S.

REDUCTION OF CONDITIONALLY PERMANENT ELECTRICITY LOSSES IN THE DISTRIBUTION ELECTRIC NETWORKS WITH A VOLTAGE OF 10(6) KV OF THE POWER COMPANIES OF THE LUGANSK PEOPLE'S REPUBLIC BY UPGRADING AND TRANSFERRING THEM TO VOLTAGE CLASSES 10;

20 AND 35 KV WITH THE INSTALLATION OF DRY TRANSFORMERS

It has been established that to calculate electricity losses in elements of electrical networks of energy companies of the Russian Federation, the Methodology for calculating standard (technological) losses of electricity in networks, approved by Order No 21 of the Ministry of Industry and Energy of Russia dated February 3, 2005, is used, which presents the classification of losses in electrical networks.

The work pays special attention to reducing conditionally constant losses of electricity, which include no-load losses that occur in oil-filled three-phase power transformers with a voltage combination of 10(6)/0,4 kV of distribution electrical networks with a voltage of 10(6) kV (DEN – 10(6) kV) energy companies of the Lugansk People's Republic (LPR). Seven options are proposed for modernizing DEN – 10(6) kV energy companies of the LPR with a transfer to voltage classes of 10; 20 and 35 kV and the installation of dry-type power transformers (PTs) of domestic and foreign production (Italy and France).

The concept of a generalized method for calculating dry-type PTs has been improved in terms of determining electromagnetic loads, the mass of the magnetic system and no-load power losses. A refined calculation of the mass of the magnetic system and the total annual losses of active no-load electricity in existing oil-fired PTs with a combination of voltages 10(6)/0,4 kV, DEN – 10(6) kV LPR, as well as in PTs with a combination of voltages (10; 20 and 35)/0,4 kV dry version when introducing options DEN for technical re-equipment of distribution zones for voltage classes 10; 20 and 35 kV.

Comparative characteristics of losses of active electricity expended in oil and dry PT with a combination of voltages (10; 20; 35)/0,4 kV due to magnetization reversal, eddy currents and from the flow of magnetizing current in the primary windings are given.

Based on the calculation results, modernization options were adopted with the transition of the existing LPR distribution zones to voltage classes of 10 and 20 kV, ensuring minimal losses of electricity when transporting it through dry power stations to consumers of the Republic.

Key words: three-phase power transformer, dry version, cast insulation, air-barrier insulation, voltage class, electrical distribution network, voltage class, modernization, magnetic circuit, conditionally constant losses, no-load losses, hysteresis, eddy currents, magnetizing current, annual losses of active electricity, phase, distribution coefficient of active materials.

Парсентьев Олег Сергеевич, кандидат технических наук, доцент кафедры «Электроэнергетика» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: parsentev@mail.ru

Parsentev Oleg Sergeevich, docent, candidate of technical science of the Department of «Electrical Power Engineering», Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Lugansk Vladimir Dahl State University», Lugansk.

Рецензент: Витренко Владимир Алексеевич, доктор технических наук, профессор, проректор по научной работе и инновационной деятельности ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 02.08.2023

УДК 621.742.22

ИЗГОТОВЛЕНИЕ ЛИТЕЙНЫХ СТЕРЖНЕЙ НА ЖИДКОСТЕКОЛЬНЫХ СВЯЗУЮЩИХ КОМПОЗИЦИЯХ С ОБЛЕГЧЕННОЙ ВЫБИВАЕМОСТЬЮ

Свинороев Ю. А., Гутько Ю. И.

MANUFACTURE OF CASTING RODS ON LIQUID GLASS BINDER COMPOSITIONS WITH LIGHTWEIGHT KNOCKOUT

Svinoroev Yu. A., Gutko Yu. I.

По итогам работы установлена принципиальная возможность использования разработанных комплексных разупрочняющих добавок на основе технического лигнина и каолиновой глины для жидкостекольных стержневых смесей. Определено, что работа выбивки при использовании предлагаемых добавок снизится в 4-7 раз, что делает жидкостекольную смесь сопоставимой по показателю выбиваемости со смоляными связующими.

Результативность представленной разработки оценивается: по показателям снижения затрат на материалы (оценочный экономический эффект 3, 513 млн. руб./год); по повышению экологической безопасности производства, за чет изъятия из технологического процесса источника образования вредных выбросов, фенолоформальдегидной смолы; по ресурсоэффективности предлагаемого технического решения; по реальной возможности импортозамещения. Предложенная разработка принята к внедрению на производстве.

Ключевые слова: литейные стержни, стальные отливки, смоляные связующие, жидкое стекло, разупрочняющая добавка, комплексное действие, РЕЗОЛ-СО2 процесс, оценка эффективности.

Введение. Главной причиной, сдерживающей применение жидкого стекла в качестве связующего для производства стальных отливок, является неудовлетворительная выбиваемость стержней на его основе [1], что приводит к высокому проценту брака (15-27%), а это неприемлемо в современных условиях [2, 3].

Цель работы состояла в поиске эффективных добавок-разупрочнителей жидкостекольных смесей для их практического применения в производстве стальных отливок.

Основные результаты исследований. *Состояние проблемы.* Производство стальных отливок основано на использовании широкой номенклатуры разнообразных смоляных связующих [4, 5, 6].

Обеспечивая технологичность и качество, смоляные связующие существенно увеличивают себестоимость литья с одновременным ухудшением

санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах и приводят к резкому осложнению экологической обстановки в районах расположения подобных производств [7, 8].

Это проявляется в повышении уровня профессиональных заболеваний среди рабочих, сопровождается деградацией окружающей природной среды.

Установлено, что применение смол на фенольной основе ведет к росту разнообразных аллергических [9] и онкологических заболеваний [10].

Это характерно не только для производственного персонала, но и для населения, проживающего в непосредственной близости к промышленным предприятиям, применяющих в своем технологическом цикле указанные смоляные связующие [10, 11].

Такие результаты были получены при многолетнем исследовании изменения состояния здоровья рабочих и населения в Швеции [12].

Важность экологического императива-привела к тому, что в странах ЕС была принята специальная директива, регламентирующая состав смоляных связующих, применяемых в технологических процессах разных производств, не только литейных. В частности, это Директива 2010/75/EU Европейского парламента и Совета от 24 ноября 2010 года: «О промышленных выбросах: комплексное предотвращение и контроль загрязнения» [13]. В России применение таких смол не ограничивается на законодательном уровне, что несет подобные серьезные угрозы по здоровью как для персонала предприятий, так и населения, проживающего в непосредственной близости.

Кроме этого, современные смоляные связующие, применяемые на предприятиях России, отвечающие повышенным требованиям к технологичности процесса производства отливок, изготавливаются из импортного исходного сырья, что

в свою очередь, предопределяет их высокую стоимость [14, 15].

Перспективные технологические решения производства отливок, без применения смоляных композиций.

Известны научные разработки, позволяющие уйти от применения смоляных композиций, за счет использования неорганических связующих материалов [16, 17, 18, 19].

Такой вариант, в случае его успешной реализации, устраняет факторы негативного влияния на персонал и заметно улучшает экологические показатели производства.

В современных российских условиях данный подход рассматривается, как инструмент комплексного решения производства отливок данной группы, включающий: снижение себестоимости, улучшение условий труда, обеспечение экологической безопасности производства [20, 21], возможности активного использования отечественных материалов для нужд литейных предприятий. Такой инновационный путь не только решает задачи импортозамещения, но и создает новые рабочие места за счет необходимости развития производства отечественных связующих материалов: жидкого стекла и разупрочняющих добавок. Это может быть достигнуто за счет вовлечения в технологический процесс производства отливок отечественных связующих материалов, незаслуженно вытесненных с литейного рынка связующих [22, 23].

Основной проблемой, препятствующей распространенному использованию жидкого стекла в качестве связующего для производства стальных отливок, является неудовлетворительная выбиваемость стержней и форм на их основе.

Подходы к решению проблемы. Динамика изменения прочностных характеристик жидкостекляных связующих композиций характеризуется наличием двух максимумов прочности в процессе прогрева смеси при заливке литейной формы расплавом стали, при температурах 300 и 800°C, что обуславливает затрудненную выбиваемость литейных стержней. Предлагаемое технологическое решение основано на совмещении процессов деструкции компонентов модификатора с процессами, формирующими максимальную прочность жидкого стекла при его полиморфном превращении при прогреве смеси.

Учитывая масштабность применения связующих материалов в литейном производстве [22] и специфику полиморфизма жидкостекляных материалов в процессе нагрева, было предложено применить в качестве агентов – модификаторов разупрочнения комбинацию материалов,

включающую блок компонентов, работающий на разупрочнение в диапазоне низких температур (200-300 °C), и блок компонентов, работающий в диапазоне высоких температур (700-800 °C).

Предлагаемое технологическое решение основано на совмещении процессов деструкции компонентов модификатора с процессами, формирующими максимальную прочность жидкого стекла при его полиморфном превращении при прогреве смеси.

Концептуальная схема показывающая разупрочнение жидкостекляной смеси приведена на рис. 1.

Практика применения. Исследование возможностей практического применения предлагаемого технического решения по разупрочнению жидкостекляного связующего, проводилось на примере изготовления литейных стержней в технологическом процессе при производстве отливки «Упор передний УП-1» массой 104,5 кг. Сравнение проводилось с базовой технологией производства литейных стержней по РЕЗОЛ-СО₂ процессу, применяющемуся на предприятии.

Состав предлагаемой/экспериментальной стержневой смеси для проведения опытно-промышленных испытаний представлен в табл. 1.

В качестве исходных материалов для приготовления экспериментальной смеси использовались: наполнитель – кварцевый песок марки 1К02Б Верхнеднепровского карьера, жидкое стекло (ЖС) с силикатным модулем 2,6, технологические добавки (асбестовая крошка, сода), а также предлагаемая разупрочняющая добавка.

Физико-механические показатели исследуемых смесей представлены в табл. 2.

Все технологические операции: приготовление смеси, формовка, протяжка, отверждение стержня, сборка литейной формы, заливка стали, охлаждение и извлечение отливки, выполнялось согласно технологическому регламенту предприятия.

Отработанная экспериментальная смесь литейного стержня высыпалась при незначительном постукивании по корпусу отливки, выбивка не представляла затруднений. Полученная отливка «Упор передний УП-1» имела чистую поверхность без пригара и поверхностных дефектов.

Полученные результаты позволяют констатировать принципиальную возможность применения предлагаемого технического решения по изготовлению литейных стержней на жидком стекле, модифицированном комплексной разупрочняющей добавкой для производства отливок из стали.

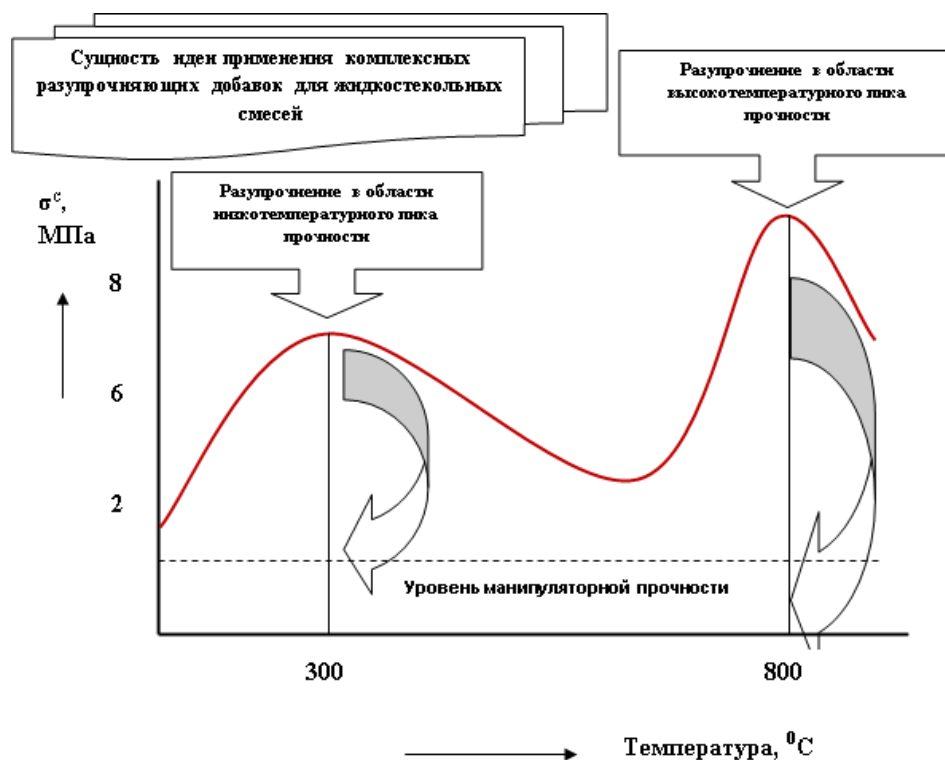


Рис. 1. Концепция разупрочнения жидкостекольных смесей

Таблица 1

Составы стержневых смесей для проведения опытно-промышленных испытаний и условия отверждения

Состав компонентов	Предлагаемая/экспериментальная смесь, % (по массе)	Заводской состав смеси, % (по массе) РЕЗОЛ-СО2 процесс.
Наполнитель (1К02Б)	100	100
Жидкое стекло (ГОСТ 13978-81, с силикатным модулем М-2,6)	4,7	-
Сода	1,0	-
Крошка асбеста	2,0	-
Разупрочняющая добавка	1,4	-
Карбофен ® 7170, оцелаченная фенолоформальдегидная смола	-	3,0
Условие отверждения	продувка CO ₂	продувка CO ₂

Таблица 2

Физико-механические показатели исследуемых смесей

Свойства	Предлагаемая смесь, % (по массе)	Заводской состав смеси, % (по массе)
«Сырая» прочность на сжатие, кг/см ²	0,27	0,23
Влажность, %	3,6	2,7
Газопроницаемость, ед.	318	343
«Сухая» прочность на разрыв высушенных образцов, МПа	3,13	3,76
Выбиваемость (визуально, после извлечения отливки из формы)	Отработанная смесь (после заливки, охлаждения и выбивки) литейного стержня высыпалась при незначительном постукивании по корпусу отливки, выбивка не представляла затруднений	Отработанная смесь (после заливки, охлаждения и выбивки) литейного стержня высыпалась из полости отливки

Результативность предлагаемого решения можно оценить по нескольким направлениям:

1) снижение себестоимости смеси (конечной продукции – отливки), за счет применения значительно более низкого по стоимости жидкого стекла, по сравнению со смолой;

2) снижение токсичных выбросов в окружающую среду на этапах производства отливки, за счет изъятия из технологии потенциального источника – фенолоформальдегидной смолы, в случае перехода на технологию использующую предлагаемое техническое решение;

3) повышение ресурсоэффективности производства, за счет перехода на более дешёвое по стоимости связующее, без существенных изменений в технологическом процессе производства отливок;

4) переход/переналадка технологии на использование отечественного (российского) продукта – жидкого стекла находится в приоритетах развития государства. Это входит в программы импортозамещения:

<http://government.ru/departament/314/events/>. Следует отметить, что применяемая смола Карбофен® 7170 производится в России на совместном российско-германском предприятии «Уралхимпласт – Хюттенес Альбертус» (УСР-НА), но компоненты для ее производства полностью, на 100%, ввозятся из стран Европейского Союза, что ставит отечественное производство в уязвимое положение.

Выводы. По итогам работы установлена принципиальная возможность использования разработанных комплексных разупрочняющих добавок на основе технического лигнина и каолиновой глины для жидкостекольных стержневых смесей.

Определено, что работа выбивки при использовании предлагаемых добавок снизится в 4-7 раз, что делает жидкостекольную смесь сопоставимой по показателю выбиваемости со смоляными связующими.

Результативность представленной разработки оценивается:

1) по показателям снижения затрат на материалы (оценочный экономический эффект 3, 513 млн руб/год).

2) по повышению экологической безопасности производства, за счет изъятия из технологического процесса источника образования вредных выбросов, фенолоформальдегидной смолы;

3) по ресурсоэффективности предлагаемого технического решения;

4) по реальной возможности импортозамещения.

Предложенная разработка принята к внедрению на производстве.

Литература

1. 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.

2. Литейные формовочные материалы. Формовочные, стержневые смеси и покрытия :

справочник / [Болдин А. Н. , Давыдов Н. И. , Жуковский С. С. и др.] – М.: Машиностроение, 2006. - 507 с.

3. Технология литейного производства: учебное пособие для практических занятий / А.И. Батышев, В.Д. Белов, К.А. Батышев, С.А. Сироткин, П.Д. Смянец, Ю.А. Свинооров, В.Д. Рябичев, Гутько Ю.И. – Москва, Луганск: Изд-во «Перо»/ Изд-во ЛГУ им. В. Даля, 2022 - 266 с.

4. Производство отливок из стали: учебное пособие / Батышев К.А., Батышев А.И., Свинооров Ю.А., Рябичев В.Д., Гутько Ю.И. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 260 с.

5. An overview of the applications of furfural and its derivatives Anthonia, E. Eseyin, Philip, H. Steele Department of Sustainable Bioproducts, Missisipi State University, USA. International Journal of Advanced Chemistry, 3 (2) (2015) 42-47.

6. Serghini, A. (2011). The future of organic foundry binders in Europe. Przegląd Odlewnictwa. Nr 11-12. 548-553 (in Polish).

7. Мельников А.П., Кукуй Д.М. Современные тенденции развития технологии в литейном производстве// Литье и металлургия - №3 (47). 2008. – С. 65-80.

8. Инженерная экология литейного производства: Учебное пособие / [А. Н. Болдин, А. И. Яковлев, С. Д. Тепляков]; под общ. ред. А.Н. Болдина. - М.: Машиностроение, 2010. - 352 с.

9. Löfstedt H., Westberg H., Seldén A.I., Lundholm C. & Svartengren M. (2009) Respiratory symptoms and lung function in foundry workers exposed to low molecular weight isocyanates. American Journal of Industrial Medicine, 52, 455-463.

10. Löfstedt H., Westberg H., Seldén A.I., Rudblad S., Bryngelsson I.L., Ngo Y. & Svartengren M. (2011) Nasal and ocular effects in foundry workers using the Hot Box method. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53, 43-48.

11. Діагностика безпеки розвитку потенціалу підприємства: монографія / О.В. Родіонов, Ю.С. Свинооров та ін. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2012. – 292 с.

12. Löfstedt H., Westberg H., Seldén A.I., Bryngelsson I.L. & Svartengren M. (2011) Respiratory symptoms and lung function in foundry workers using the Hot Box method – a 4-year follow-up. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53, 1425-1429.

13. The Directive of the European Parliament and Council of the 24-th November 2010 concerning industrial emissions (2010).

14. Информационный ресурс «Hüttenes-Albertus », Германия, адрес доступа: <http://www.huettene-albertus.ru/>

15. Дибров И.А. О проведении XIII международного съезда литейщиков и международной выставки «Литье - 2017» 19-21 сентября 2017 г., Челябинск/ Литейщик России №10, 2017г., с. 7-14.

16. Фалах Мустафа аль Сарайрех Разупрочнители смесей на жидкостекольной основе/ Фалах Мустафа аль Сарайрех, Бэр Р., Свинооров Ю.А., Гутько Ю. И.// Труды IX Международной научно-практической конференции «Прогрессивные литейные технологии», НИТУ «МИСиС», 13-17 ноября 2017г., под редакцией проф. В.Д. Белова и проф. А.И. Батышева. – М.: Лаборатория рекламы и печати, 2017, с. 303-306.

17. M. Holtzer, M. Górny, R. Daňko, Microstructure and properties of ductile iron and compacted graphite iron castings. London, Springer (Eds.), 2015. - 348p.

18. Tracking Down Respirable Silica Exposure, R. Ferrell, R. Scholz. Modern Casting, February 2018, p. 27-30.

19. Real-Time Monitoring for Silica Exposure Analysis, E. Pylkas, R. Scholz. Modern Casting, January 2018 p. 30-34.

20. Burian, A. (2009). New ecological binder systems. Slévárenství LVII. Ieden-únor. Nr 1-2 . 6 (in Czech).

21. Yu. Svinoroev, V. Kostrub, O. Klimova New ecological binder materials based on vegetative raw aterials processintg products/Teka commission of motorization and power industry in agriculture Lublin university of technology Volodymyr Dal East-Ukrainian national university of Lugansk, Volume XB, Lubin 2010 - p. 227 – 231.

22. Свинороев Ю.А. О потенциале применения лигносульфонатов в качестве связующих для технологических процессов литья./ Ю.А. Свинороев, Р. Бэр, Ю.И. Гутько // Литейное производство, - 2016.-№12. С.23 –26.

23. Илларионов И.Е. Разработка теплоизоляционных смесей для прибылей стальных отливок с применением фосфатбوراتов. / Илларионов И.Е., Пестряева Л.Ш., Садетдинов Ш. В. , Стрельников И.А., Жирков Е.Н.// Черные металлы, - 2020. № 7 .С.28-33

Svinoroev Yu.A., Gutko Yu.I.

MANUFACTURE OF CASTING RODS ON LIQUID GLASS BINDER COMPOSITIONS WITH LIGHTWEIGHT KNOCKOUT

Based on the results of the work, the principal possibility of using the developed complex softening additives based on technical lignin and kaolin clay for liquid-glass core mixtures was established. It is determined that the work of knocking out with the use of the proposed additives will decrease by 4-7 times, which makes the liquid-glass mixture comparable in terms of knockability with resin binders.

The effectiveness of the presented development is evaluated: according to the indicators of reducing the cost of materials (estimated economic effect of 3,513 million rubles /year); to improve the environmental safety of production, excluding the removal from the technological process of the

source of harmful emissions, phenol-formaldehyde resin; on the resource efficiency of the proposed technical solution; on the real possibility of import substitution. The proposed development has been accepted for implementation in production.

Keywords: casting rods, steel castings, resin binders, liquid glass, softening additive, complex action, RESOL-CO2 process, efficiency evaluation.

Свинороев Юрий Алексеевич, кандидат технических наук, доцент кафедры «Цифровые технологии машины в литейном производстве» ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: desna.us@yandex.ru

Svinoroev Yuri Alekseevich, candidate of technical Sciences, associate Professor kafedri "Digital machine technology in foundry " Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Lugansk State University named after Vladimir Dahl».

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

Gutko Yuri, Doctor of Technical Sciences, Professor, First Vice-Rector of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Lugansk State University named after Vladimir Dahl».

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

Статья подана 09.07.2023

ТРЕБОВАНИЯ

к оформлению статей для публикации в
«ВЕСТНИК: НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ»
ФГБОУ ВО «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**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**ФГБОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
«LSU named after V. Dahl», Lugansk.****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 журнала (полное название места работы рецензента).**5. Распечатка на антиплагиат.**

ВЕСТНИК: НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»
№ 8 (74) 2023

Оригинал-макет

Коломиец-Кириллова Е.А.

Подписано к печати 17.10.2023.
Формат 60х84/8. Бумага офсетная. Гарнитура Times
Условных печатных стр. 36,1. Тираж 100 экз. Изд. № 01410.

ИЗДАТЕЛЬСТВО
Луганского государственного университета
имени Владимира Даля

Свидетельство о регистрации серия МИ-СГР ИД 000003 от 20.11.2015 г.

Адрес издательства: 291034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20,а.
Тел.: 7(959) 138-34-80

E-mail: izdat.lguv.dal@gmail.com

http: <http://izdat.dahluniver.ru/>