

СТРАТЕГИИ БИЗНЕСА

анализ | прогноз | управление

Business Strategies

электронный научно-экономический журнал

Издается с 2013 года



СЕТЕВОЕ ИЗДАНИЕ
www.strategybusiness.ru «Стратегии бизнеса»
Издается с 2013 года
DOI: 10.17747/2311-7184-2021-1

Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Свидетельство о регистрации: ЭЛ № ФС 77–56252 от 28.11.2013

Периодичность издания – 12 номеров в год.

Учредитель и издатель – Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Реальная экономика»

Основные темы издания – стратегическое управление, поиски конкурентных преимуществ; управление инновациями и предпринимательство; управление эффективностью и результативностью деятельности; человеческий капитал; власть и контроль в компании; стратегические альянсы, слияния и поглощения; динамика социально-экономических систем; управление информационными ресурсами компании; глобальный бизнес, менеджмент в мультикультурной среде; планирование и прогнозирование.

Цели и задачи – важнейшими задачами журнала являются: обобщение научных и практических достижений в области стратегического управления предприятиями, повышение научной и практической квалификации менеджеров, бизнесменов.

Научная концепция издания предполагает публикацию современных достижений в области стратегического менеджмента, результатов научных исследований по данной тематике.

К публикации в журнале приглашаются как отечественные, так и зарубежные ученые и практики.

В журнале публикуются оригинальные статьи, результаты фундаментальных исследований, направленные на изучение стратегического анализа предпринимательской деятельности; изучение бизнес-стратегий; кейсы, лекции и обзоры литературы по широкому спектру вопросов экономики, а также результаты экспериментальных исследований. Большое значение редакция журнала уделяет вопросам подготовки кадров по специальности «Менеджмент».

Публикация всех материалов осуществляется бесплатно после оценки рецензентами. Качество статей оценивается посредством двустороннего слепого рецензирования.

Индексируется в базах данных – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), DOAJ (Directory of Open Access Journals), RePec: Research Papers in Economics, CyberLeninka, Академия Google, Соционет, WorldCat и других.

РЕДАКЦИЯ:

Главный редактор журнала – к.э.н., доцент кафедры «Стратегический и антикризисный менеджмент» Финансового университета при Правительстве РФ
Алексей Николаевич Кузнецов.

Адрес редакции: 190020, Санкт-Петербург, Старо-Петергофский пр.,
43–45, лит. Б, оф. 4н
Телефон: (812) 346–50–15 (16)
Факс: (812) 325–20–99
e-mail: info@strategybusiness.ru
www.strategybusiness.ru

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Трачук Аркадий Владимирович – доктор экономических наук, профессор, декан факультета «Высшая школа управления», Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, генеральный директор АО «Гознак», Москва.

Тебекин Алексей Васильевич – профессор кафедры менеджмента Московского государственного института международных отношений МИД РФ, д.т.н., д.э.н., профессор, почетный работник науки и техники РФ.

Клейнер Георгий Борисович – заместитель директора ЦЭМИ РАН, руководитель научного направления «Мезоэкономика, микроэкономика, корпоративная экономика», д.э.н., профессор, член-корреспондент РАН.

Колесник Анатолий Петрович – Советник руководства ПАО «Почта Банк», д.э.н., к.т.н.

Юданов Андрей Юрьевич – член Европейской ассоциации историков бизнеса, заместитель председателя совета по проблемам экономической теории, маркетинга и менеджмента Финансового университета при Правительстве РФ, д.э.н., профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ.

Ряховская Антонина Николаевна – д.э.н., профессор Департамента менеджмента Финансового университета при Правительстве РФ, Заслуженный экономист РФ.

Растова Юлия Ивановна – профессор кафедры менеджмента и инноваций Санкт-Петербургского государственного экономического университета, д.э.н., профессор.

СОДЕРЖАНИЕ

- | | |
|----|--|
| 4 | Проблемы и перспективы формирования экономики знаний в условиях постиндустриальной экономики |
| 9 | Инвестиционная привлекательность: сущность и подходы к оценке |
| 13 | Стратегия развития таможенных органов: сопоставительный анализ |
| 17 | Проблемы и перспективы развития инвестиционной деятельности в Донецкой Народной Республике |
| 22 | О факторах, определяющих финансовую устойчивость предприятия |
| 25 | История становления концепции управления человеческими ресурсами |

DOI: 10.17747/2311-7184-2021-1-4-8
УДК 331.101.262



Проблемы и перспективы формирования экономики знаний в условиях постиндустриальной экономики

Трофимова Наталья Николаевна

Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента наукоемких производств Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения
адрес: 190000, РФ, Санкт-Петербург, Большая Морская, 67.
e-mail: tnn04@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные вопросы формирования экономики знаний в условиях развития постиндустриального общества. С помощью авторского подхода, основанного на системном анализе, определены направления развития экономики знаний, уточнены основные характеристики экономики знаний. Научная новизна и практическая ценность статьи заключается в том, что автором выявлены основные проблемы, обусловленные развитием экономики знаний, и предложены перспективные пути их устранения.

Ключевые слова: знания, экономика знаний, постиндустриальная экономика, гудвилл, навыки, квалификация, образование, цифровизация.

Problems and prospects of knowledge economy formation in the post-industrial economy

Trofimova Natalya Nikolaevna

Ph.D., Associate Professor, chair of high-tech production management, St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation

Abstract. The article deals with topical issues of knowledge economy formation in the conditions of post-industrial society development. Using the author's approach based on system analysis, the directions of development of the knowledge economy are determined, and the main characteristics of the knowledge economy are clarified. The scientific novelty and practical value of the article lies in the fact that the author identified the main problems caused by the development of the knowledge economy and proposed promising ways to eliminate them.

Keywords: knowledge, knowledge economy, post-industrial economy, goodwill, skills, qualifications, education, digitalization.

В постиндустриальный век мировая экономика перешла к экономике знаний, привнося с собой передовой опыт каждой развитой страны. Кроме того, факторы, основанные на знаниях, создают современную глобальную экономику, в которой источники знаний, такие, как человеческий опыт и коммерческие инновации, являются главными драйверами экономического роста и считаются важными экономическими ресурсами.

Исследование экономики знаний во всем мире тесно сопряжено с формированием теорий развития постиндустриального общества. При этом экономика знаний ориентирована на существенное значение человеческого капитала.

В целом быстрое распространение знаний и растущая зависимость от компьютеризации, цифровизации, анализа больших данных и автоматизации меняют экономику развитого мира на экономику, которая в большей степени зависит от интеллектуального капитала и навыков и в меньшей степени зависит от производственного процесса как такового.

На наш взгляд, для интенсификации развития экономики знаний в России недостаточно одной лишь программы цифровизации и общей информатизации экономики, поскольку требуется создание спроса на новые знания и технологическое обновление во всех сегментах экономического сектора.

Сам термин «экономика знаний» был предложен в 1962 г. американским экономистом Ф. Махлупом, который обозначил им сектор экономики, ориентированный на производство знаний [1].

Далее термин «экономика знаний» популяризировал знаменитый консультант по управлению бизнесом Питер Друкер сначала в своей книге «Эффективный руководитель» 1966 года, а затем в книге 1969 года «Эпоха разрыва». П. Друкер значительно опередил свое время, сделав акцент на знаниях, анализе данных и измеримой производительности, а также на стратегическом управлении по целям (МВО) [1].

Сейчас этот термин используется более широко для определения типа экономики, в которой знания играют решающую роль, а создание и использование этих самых знаний становится источником роста, фактором, определяющим конкурентоспособность компаний, регионов и стран.

В целом понятие «управление знаниями» пока еще весьма расплывчато и неоднозначно. Одни авторы определяют его через внешние характерные черты, другие пытаются представить его базовое содержание путем уточнения значений входящих в определение этого понятия слов [2]. На сегодняшний день в литературе можно найти не менее тридцати различных определений, но все они либо заведомо неполны, либо используют разные сами по себе трудно определяемые термины (человеческий потенциал, человеческий капитал, социальный капитал, интеллектуальный капитал).

В условиях современной постиндустриальной экономики знания являются [3]:

- прямым результатом какой-либо деятельности;
- продуктом прямого конечного потребления;
- фактором производства, применяющимся при создании различных экономических благ;
- предметом сделок на свободном рынке и средством распределения экономических благ;
- средством накопления интеллектуальной информации;
- средством управленческой деятельности;
- способом, который объединяет общество и обеспечивает воспроизводство общественных институтов.

Экономика знаний касается того, как человеческий капитал может служить производственным активом или бизнес-продуктом, который будет продаваться и экспортироваться с целью получения прибыли для отдельных предпринимателей, предприятий и экономики страны.

Этот компонент экономики во многом полагается на интеллектуальные возможности, а не на природные ресурсы или физический вклад. В экономике знаний продукты и услуги, основанные на интеллектуальном опыте, развивают технические и научные области, стимулируя инновации в экономике в целом.

В современной экономической литературе чаще всего используется определение, предложенное специалистами Всемирного банка, согласно которому под экономикой знаний понимается экономика, создающая, распространяющая и использующая знания для ускорения собственного роста и повышения конкурентоспособности [4].

Всемирный банк определяет экономику знаний по четырем основным направлениям:

1. Институциональные структуры, стимулирующие предпринимательство и использование знаний.
2. Наличие квалифицированной рабочей силы и хорошей системы образования.
3. Доступ к инфраструктуре информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).
4. Яркий инновационный ландшафт, включающий академические круги, частный сектор и гражданское общество.

Предпосылками формирования экономики знаний в России являются [5]:

- позиционирование знаний в качестве важнейшего ресурса наряду с природными ресурсами, трудовыми ресурсами и различными формами существования капитала;
- повышение удельного веса сферы услуг и высокий рост информационно емких услуг для бизнес-структур;
- высокая значимость человеческого капитала и инвестиций в образование и профессиональную подготовку рабочих кадров;
- развитие и широкое применение новых форм информационно-коммуникационных технологий;
- трансформация роли инноваций в первоочередной источник экономического роста и конкурентоспособности фирм, регионов и национальных экономик.

Экономика знаний характеризуется наличием более высокого процента высококвалифицированных сотрудников, работа которых требует специальных знаний или навыков. В отличие от прошлого, когда экономика в значительной степени зависела от неквалифицированной рабочей силы и состояла в основном из производства физических товаров, современная экономика состоит в большей степени из сферы услуг и рабочих мест, требующих обработки и анализа данных.

Современная экономика развитых стран также известна как постиндустриальная экономика, или информационная экономика, где центральное значение имеют информационные технологии.

В новой экономике знаний наиболее ценными активами, которыми владеет компания, часто являются нематериальные активы (гудвилл), такие, как патенты, авторские права или инновационное программное обеспечение. Это контрастирует с предыдущими экономическими эпохами – аграрной экономикой, где земля обычно была основным активом, и индустриальной экономикой, где производственные предприятия и оборудование были ключевыми активами для большинства предприятий [6].

Экономика знаний поддерживается инновациями, исследованиями и быстрым технологическим прогрессом. Подавляющее большинство работников экономики, основанной на знаниях, в высшей степени владеют компьютером и обладают навыками создания бизнес-моделей и финансовых моделей. Все большее внимание уделяется сбору и анализу данных, а также разработке алгоритмов и искусственного интеллекта.

В современной экономике способность бизнеса развивать и поддерживать конкурентное преимущество на рынке все больше и больше зависит от его способности быстро адаптироваться к постоянно меняющемуся миру, постоянно внедряя инновации в свои процессы и бизнес-системы [7]. Проекты исследований и разработок поглощают все больший процент ресурсов компании.

Между университетами, исследовательскими и аналитическими центрами, а также предприятиями, использующими их открытия, идет обмен знаниями. В свою очередь, упор на знания и инновации в деловом мире стимулирует дальнейший и более быстрый рост информации и анализа данных.

Сектора экономики все в большей степени основываются на наукоемкой деятельности, что создает большую зависимость от интеллектуального капитала, а не от физических ресурсов.

Экономика знаний на практике тесно связана [8]:

- с высокотехнологичным производством (компьютеры, электроника, космическая промышленность),
- с отраслями сферы услуг, такими, как образование, здравоохранение и разработка программного обеспечения.
- с деловыми услугами, такими, как страхование, информация и связь.

В традиционных моделях экономической деятельности основными факторами производства являются: земля, труд, капитал, предприниматель.

Экономика, основанная на знаниях, имеет важное значение для расширения сферы труда от производства товаров на сборочном конвейере к большей гибкости в разработке, производстве и реализации бизнес-идей.

В современной экономике можно выделить следующие типы знаний:

- явные знания – факты, цифры, данные;
- неявные знания – навыки, опыт, суждения, интуиция, способ общения с людьми.

Образовательная квалификация указывает на явные знания человека и, в некоторой степени, неявные знания. Но большая часть экономики знаний возникает в результате обучения на практике и выходит за рамки традиционного образования.

Инновации и знания всегда были важны для экономики, но некоторые экономисты утверждают, что в последние несколько десятилетий современная экономика становится все более основанной на знаниях [9]. Об этом свидетельствует рост высокотехнологичных отраслей, рост сферы услуг, рост самозанятости и увеличение количества выданных патентов.

Экономика знаний считается основной движущей силой массового расширения рабочих мест в сфере STEM (наука, технология, инженерия и математика). Карьера в областях STEM, включая такие профессиональные направления, как информатика, инженерия, химия и биология, дает множество величайших возможностей для карьерного роста, более высокой оплаты труда и руководящих должностей высшего уровня [10].

Суть в том, что знания обеспечивают основу для необходимых технических навыков сбора и анализа данных, а также инновационных методов управления, которые позволяют предприятиям конкурировать в современной глобальной экономике.

Специализированные знания и навыки могут служить либо производственными активами (гудвиллом) для бизнеса, либо продуктами для маркетинга и продажи [11].

Еще одна характеристика экономики знаний в условиях постиндустриальной экономики – это развитие кластеров отраслей, сосредоточенных в определенной географической зоне. Примеры включают концентрацию предприятий автомобильной техники в Германии, компьютерных технологий в «Кремниевой долине» в США и электронной промышленности в Южной Корее.

В целом можно увидеть рост и влияние экономики знаний практически в любом секторе экономики. Например, влияние экономики знаний на традиционное производство, такое, как автомобильная промышленность, можно увидеть в опоре на автоматизацию, использовании систем управления запасами «точно в срок» и стремлении разрабатывать автомобили без водителя.

Отрасль здравоохранения является одновременно ключевым участником экономики знаний и основным ее бенефициаром. Более быстрые исследования и разработка новых лекарств, более широкое использование трехмерных и роботизированных хирургических средств, а также взрывное развитие телемедицинских услуг – все это отражение экономики знаний.

Отрасль ИКТ (информационных и коммуникационных технологий), ориентированная на интеграцию услуг связи и информационных технологий, а также на информационную инфраструктуру, является ярким примером экономики знаний. Индустрия ИКТ стремится повысить эффективность использования информации путем соединения средств хранения данных, таких, как компьютерные серверы, со средствами передачи информации, такими, как сотовые телефоны.

Расходы на информационные технологии, измеряемые компаниями как процент от выручки, с начала века выросли более чем на пятьдесят процентов, что отражает центральную важность ИТ (информационных технологий) для прибыльности бизнеса. Наибольшие темпы роста в отраслях ИТ и ИКТ в настоящее время наблюдаются у компаний, занимающихся созданием новых технологий, таких, как искусственный интеллект и роботехника.

В условиях постиндустриальной экономики можно выделить следующие характеристики экономики знаний [12]:

1. Знания и информация – ключевые факторы производительности.
2. Рост инвестиций и отраслей в высокие технологии.
3. Рост наукоемких секторов сферы услуг, таких, как образование, связь и информация.
4. Знания – нескончаемый ресурс. Капитал расходуется, но знания не ограничены, и ими можно делиться, не теряя их. Фактически совместное использование может помочь расширить общие знания.
5. Рост спроса на более квалифицированную рабочую силу и высшее образование.
6. Повышенное значение неявных знаний – навыков и умения применять кодифицированные знания.
7. Инновациями движут как производители, так и пользователи (например, платформы с открытым исходным кодом и отзывы клиентов), а не нисходящие линейные системы.
8. Знания перетекают из одной отрасли в другую.
9. Природа экономики знаний, связана с процессом глобализации и глобального распространения знаний.

10. Экономика знаний и высокотехнологичная промышленность расширяют возможности для более широкой автоматизации производственных процессов, что ведет к быстрым изменениям на рынке труда.

Важность экономики знаний в условиях постиндустриальной экономики состоит в том, что она может помочь бизнесу стать более эффективным, динамичным и инновационным, а также [5]:

1. Обеспечивает инновации и индивидуальный подход при производстве продуктов.
2. Повышает роль человеческого капитала. Фирмам необходимо привлекать и удерживать работников, адаптированных к новому режиму экономики.
3. Для расширения распространения знаний и получения выгод от новых методов работы могут помочь сети сотрудничества.
4. Новые теории роста подчеркивают потенциал человеческого капитала и увеличения знаний, чтобы обеспечить новые источники экономического роста и высокие уровни производительности.
5. Возникает потенциально больший спрос на квалифицированную рабочую силу.

Однако существуют и недостатки, созданные с новой экономикой. Переход от индустриальной экономики к экономике знаний не обходится без проблем. В настоящее время есть много работников, которым не хватает необходимых навыков для работы и оптимальной производительности.

Чтобы облегчить переход к экономике знаний, компаниям необходимо разработать более обширные программы обучения без отрыва от производства, а также оказывать поддержку сотрудникам в получении дальнейшего образования и обучения вне рабочего места. Например, субсидировать сотрудников, посещающих занятия в университете или приобретающих новые навыки в других местах.

Кроме того, университеты должны знать о наиболее ценных навыках востребованных на рынке труда, чтобы предлагать студентам наилучшее образование. Например, предлагать и уделять особое внимание расширенным программам для подготовки студентов к карьере в сфере STEM.

Экономика знаний способна увеличивать разрыв между высококвалифицированными и низкоквалифицированными работниками из-за сокращения хорошо оплачиваемого ручного труда. Могут быть и другие факторы роста неравенства в заработной плате, но одной из возможных причин является экономика знаний. Экономика знаний также создает больше возможностей для людей с высоким интеллектуальным потенциалом.

Недостатком экономики знаний является то, что на рынке имеется ограниченное количество высококвалифицированных рабочих мест. Несмотря на рост высокотехнологичных отраслей, многие рабочие места не требуют высшего уровня квалификации.

Подводя итоги, можно сказать, что экономика знаний, которая является первичной экономикой среди развитых стран, зависит от человеческого капитала и нематериальных активов, таких, как патентованные технологии. В постиндустриальной экономике основным драйвером прогресса становятся не доступ к сырью или умения людей его обрабатывать, а знания, в том числе формализованные знания и неявные знания, которыми обладают люди.

Благодаря экономике знаний отрасли ИТ и ИКТ оказались в авангарде общего экономического роста. Наборы навыков, которые включают анализ данных, создание финансовых моделей и работу с ними, а также способность к инновациям, очень востребованы в современной экономике.

Экономика знаний приобретает все большее значение. Для рабочих это представляет как возможности, так и угрозы. Для тех, у кого есть как квалификация, так и неявные знания, есть больше возможностей для поиска высокооплачиваемой работы – вполне возможно, даже в сфере самозанятости. Для людей с низким уровнем квалификации и недостаточными знаниями рынок труда может становиться все более сложным из-за ограниченного выбора низкооплачиваемой работы.

Сегодня в условиях постиндустриальной экономики перед компаниями стоит задача развития и сохранения человеческого капитала таким образом, чтобы обеспечить рост бизнеса. Это также означает, что традиционные модели предприятий становятся все менее актуальными, поскольку они должны более динамично реагировать на меняющийся характер экономического прогресса.

Список литературы

1. Решетняк О.И., Сахненко О.И. Особенности управления научно-инновационными системами в условиях экономики знаний // БИ. 2020. № 2 (505). С. 225–235.
2. Лысенко А.Н. Управление информационными ресурсами инновационного предприятия // Информационные технологии в образовании и аграрном производстве. Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. 2020. С. 292–295.
3. Гаврилова И.В., Захарова К.В., Малащенко Т.А. Понятие и характеристика экономики знаний, необходимые условия ее формирования // Молодой ученый. 2016. № 10 (114). С. 655–659.
4. Рахмеева И.И. Подходы к оценке экономической эффективности системы принятия регуляторных решений // Статистический анализ социально-экономического развития субъектов Российской Федерации. Материалы 6-й Международной научно-практической конференции. 2019. С. 431–435.
5. Мясин Д.А., Мусиенко Т.В., Лукин В.Н. Управление экономикой знаний и инновации // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России». 2020. № 2. С. 128–136.

6. *Родина Т.Е., Мазепина В.О.* Актуальные проблемы использования цифровых технологий сектора государственного управления и направления их решения // Вызовы цифровой экономики: итоги и новые тренды: сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 461–466.
7. *Тополева Т.Н.* Теоретические основы инновационного подхода в экономической науке // Приоритеты стратегии научно-технологического развития России и обеспечение воспроизводства инновационного потенциала высшей школы. Материалы Всероссийской научной конференции. Ответственный редактор А.М. Макаров. 2019. С. 384–388.
8. *Чернянская И.В.* Человек и организация в условиях экономики знаний. Сущность и основные этапы процесса производства и трансформации знания // Московский экономический журнал. 2020. № 6. С. 930–945.
9. *Иохимович Е.Д., Трофимова Н.Н.* Модернизация управления производственными процессами как главный фактор экономической трансформации // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства. Сборник тезисов докладов участников I Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Е.П. Масюткина. 2020. С. 419–421.
10. *Супоницкий В.Л., Кутернин М.И., Вишняков Я.Д.* Создание активного элемента новой отрасли экономики знаний – цифровой экономики // Вестник ГУУ. 2020. № 4. С. 99–106.
11. *Трофимова Н.Н.* Проблемы и перспективы инвестирования в цифровую модернизацию наукоемких производств // Стратегии бизнеса. 2020. Т. 8. № 6. С. 153–156.
12. *Миронова В. Н.* Инновационное развитие экономики знаний // Экономика. Налоги. Право. 2020. № 2. С. 61–68.

Инвестиционная привлекательность: сущность и подходы к оценке

Бондарева Т.Б.

Студентка магистерской программы «Финансовый менеджмент и рынок капиталов»

Научный руководитель к.э.н., профессор Фролова В.Б.

Факультет «Высшая школа управления»,

Финансовый университет при Правительстве РФ, Россия, г. Москва

tatyana.bondareva.96@bk.ru

Аннотация. Данная статья посвящена рассмотрению понятий «инвестиционный климат», «инвестиционная привлекательность», обзору факторов и характеристик, анализу методик оценки инвестиционной привлекательности компаний.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционная привлекательность, методики оценки, инвестиционный климат.

Investment attractiveness: essence and approaches to assessment

Bondareva T.B.

Student of the master's program «Financial Management and the capital market»

Scientific adviser Ph.D., professor Frolova V.B.

Faculty of Graduate School of Management,

Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia, Moscow

tatyana.bondareva.96@bk.ru

Abstract. This article is devoted to the consideration of the concepts of «investment climate», «investment attractiveness», a review of factors and characteristics, analysis of methods for assessing the investment attractiveness of companies.

Keywords: investments, investment attractiveness, assessment methods, investment climate.

Постановка проблемы. В XXI веке изменения происходят намного динамичнее, чем в прошлом столетии. Рынок крайне волатилен, поступает большое количество информации, развивающаяся все сильнее глобализация, чувствительность экономики к многофакторным изменениям. Инвестиционная привлекательность компании также неразрывно связана с экономикой в целом, ее ответом на те или иные события в мире, стране, городе.

Существует большое количество определений понятия инвестиционной привлекательности, но не выведено одного унифицированного. Следовательно, оценивать инвестиционную привлекательность компании также можно с различных точек зрения, обращаясь к методикам разных авторов. Но при всем многообразии моделей, методов, мнений следует найти наиболее универсальный метод оценки инвестиционной привлекательности либо, если это не представляется возможным, наиболее полную методику, которая будет отражать не только воздействие финансовых факторов на желание инвесторов вкладывать ресурсы в развитие определенной компании, но и нефинансовых.

Цель статьи: рассмотреть различные методики оценки инвестиционной привлекательности компании, оценив универсальность применения каждой.

Основное изложение материала.

Инвестиционная привлекательность играет огромную роль в жизни каждой компании. Важна инвестиционная привлекательность потому, что именно по ней будущие инвесторы делают выводы, стоит ли вкладываться в то или иное предприятие. Если опираться на базовые показатели финансовой деятельности фирмы как одни из главных критериев выбора будущего объекта инвестирования – его состоятельность и финансовая устойчивость, то в России, как правило, это показатели, рассчитанные за период до 5 лет.

Несмотря на то что существует немалое количество подходов к определению инвестиционной привлекательности, ее оценке и анализу, на сегодняшний момент не существует универсального метода для того, чтобы понять, какой уровень привлекательности для вложения инвестиций у компании существует.

Актуальность инвестиций определяется современными реалиями ведения бизнеса: быстро изменяющаяся среда, развитие и рост компании должны происходить в несколько раз быстрее, чем даже 20 лет назад, деятельность каждого бизнеса должна быть динамичной и гибкой, сферы деятельности охватывают все более новые позиции. Именно поэтому менеджмент и собственники должны принимать решение о повышении эффективно-

сти работы компании, о поиске инвестиций и новых возможностей развития и роста, укрепления позиций среди конкурентов. Благодаря инвестициям бизнес может модернизировать свои внутренние процессы, перейти на более современное оборудование, привлечь сотрудников с действительно уникальными знаниями и практикой для улучшения деятельности своей компании.

Рассматривая понятие «инвестиционная привлекательность», первоочередно следует обратить внимание на понятия «инвестиции» и «инвестиционный климат». Существует достаточно большое количество трактовок понятия «инвестиции». Приведем некоторые из них. Согласно Федеральному закону № 39-ФЗ от 25.02.1999 г., инвестиции – денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права, иные права, имеющие денежную оценку, вкладываемые в объекты предпринимательской и (или) иной деятельности в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта [1]. По мнению У Шарпа, Г. Александера, Дж. Бэйли, инвестиции – это отказ от определенной ценности в настоящий момент за ценность (возможно, неопределенную) в будущем [9]. Другое же определение, авторами которого являются В.В. Ковалев, В.В. Иванова, В.В. Лялин, звучит так: инвестиции – целенаправленное вложение на определенный срок капитала во всех его формах в различные объекты (инструменты) для достижения индивидуальных целей инвесторов [3].

Инвестиционный климат – комплекс факторов и обстоятельств, определяющих финансовое, имущественное положение субъекта инвестирования. Иначе инвестиционный климат – это сама среда, в которой протекает инвестиционный процесс.

Если рассматривать непосредственно понятие «инвестиционная привлекательность», то, по мнению В.М. Аскинадзи, В.Ф. Максимовой, это – субъективная оценка инвестором страны, региона или предприятия по поводу принятия решения о вложении своих средств соответственно в страну, регион, предприятие [4].

Требуется соблюдение совокупности большого количества факторов для создания нужных условий для инвестирования: это и политические, и экономические, и организационные, и социальные, и правовые, и многие другие факторы. Именно инвестиционный климат отразит, сможет ли компания грамотно расходовать инвестиции в нее, успешно использовать и извлечь выгоду, при этом не оставив в минусе инвестора. При этом следует понимать, что инвестиционный климат – понятие широкое и закладывает в себя следующие категории: инвестиционная привлекательность, инвестиционный потенциал, инвестиционные риски и инвестиционная активность.

Можно выделить несколько факторов, которые влияют на инвестиционный климат страны:

- объективные факторы (наличие сырья у страны, климатические условия, выходы к морским путям, численность населения и т.д. Эти факторы либо нельзя изменить вообще, либо для этого понадобится большое количество ресурсов и времени);
- субъективные факторы (система налогообложения, макроэкономические показатели, нормативно-правовая база, информационное обеспечение).

Разделить инвестиционные проекты можно по масштабу. Это общественная значимость данного проекта, определяющая, какое влияние результата будет на внутренние или внешние рынки, товары, услуги, ресурсы и финансовые рынки, на экологическую и социальную обстановку.

Итак, если рассматривать инвестиционные проекты в рамках масштаба, то следует выделить:

- глобальные;
- крупномасштабные;
- локальные.

Глобальные проекты оказывают влияние на всю страну. Крупномасштабные могут влиять на отрасль или же часть страны, территориальные единицы. Локальные же связаны с определенной компанией.

На финансовые результаты деятельности, которые играют ключевую роль в развитии компании, влияет инвестиционная привлекательность. Анализ именно этого явления занимает первое место в процессе инвестиций. Именно грамотный, взвешенный подход к определению места предприятия на рынке, в отрасли, корректный расчет показателей деятельности предприятия и многое другое формирует понятие инвестиционной привлекательности компании. Среди таких показателей стоит рассмотреть: ликвидность, финансовую устойчивость, анализ структуры источников, дивиденды, деловую активность, прибыль, рентабельность. Анализ данных показателей важен не только для инвесторов, но и для собственников компании. Для того чтобы определить инвестиционную привлекательность предприятия, задействуют различные структуры внутри компании, привлекают внешних аналитиков, консалтинговые компании.

Важную роль в оценке инвестиционной привлекательности компании занимают маркетологи. Маркетинговые службы могут дать оценку влияния нефинансовых факторов на место в рейтинге самых привлекательных объектов инвестирования.

Собственники заинтересованы в объективной оценке не только потому, что хотят видеть свою компанию в рейтинге лучших. Они хотят повысить уровень капитализации компании, увеличить уровень своей прибыли.

Таким образом, инвестиционная привлекательность несет в себе следующий смысл: увеличение доходов на вложенный ранее капитал для обеспечения лучших условий ради получения высших результатов в конкурентной борьбе.

Нужно понимать, что инвестиционная деятельность – это отдельный вид деятельности организации. Это можно объяснить некоторыми отличиями от остальных видов деятельности компании. И главным отличием будет являться то, что инвестиционная деятельность – это важнейший показатель, который обеспечивает рост эффективности текущей деятельности предприятия и способствует успешному достижению стратегических целей предприятия. Например, достигнуть это можно путем повышения объемов продаж, что увеличит операционные доходы. На объем продаж, а до этого – на объем производства, будет напрямую влиять то, насколько оснащено производство, в каком состоянии техника, сколько квалифицированных кадров.

Высокие риски деятельности – еще одна отличительная черта именно инвестиционной деятельности.

Третьим пунктом выделим измерение особым показателем – чистыми инвестициями, которые представляют собой разницу между валовыми инвестициями и суммой амортизационных отчислений.

Рассмотрим некоторые методики оценки инвестиционной привлекательности. Начнем с методики М.Н. Крейниной [6]. Автор оценивает инвестиционную привлекательность как совокупность небольшого количества факторов, полагаясь на то, что привлекательность определяется лишь финансовым состоянием компании и прибылью, которую она получает. Если рассматривать модель более тщательно, то увидим следующие этапы: оценка ликвидности и платежеспособности, определение типа финансовой устойчивости предприятия, анализ рентабельности, анализ деловой активности, анализ динамики чистой прибыли. Нельзя считать данный подход универсальным и полным, так как он основывается лишь на небольшом количестве показателей и внутренних информационных потоках, игнорируя нефинансовые факторы.

Методика же С.Ю. Левченковой [7] основана на предположении, какую, вероятно, компания получит валовую прибыль и как ее максимизируют в будущем. Минусом данной методики является отсутствие учета фактора риска, инфляции, курса валют и других объективных факторов, рассмотренные ранее. Поэтому данную методику также нельзя считать полной, учитывающей все возможности компании.

Существуют рейтинговые системы оценки уровня инвестиционной привлекательности. Например, методика Л.И. Афанасьевой и С.Т. Киушкина. По мнению Афанасьевой, данные рейтинговых агентств помогают выявить регион или отрасль с наиболее перспективной характеристикой, а затем на основе этих отчетов выбирают компанию – лидера списка.

Данная методика очень проста в применении, не требует расчета и анализа больших массивов данных, происходит обзор уже готовых отчетов. Но о корректности и правдивости данных можно задуматься. В истории не один раз допускали промахи даже самые именитые агентства, и предоставленные ими данные были неверными (например, в присвоение более высоких кредитных рейтингов).

Киушкин данный метод улучшил самостоятельным составлением рейтинга, ведь «рейтинг предприятий-реципиентов представляет собой сводную таблицу обобщающих коэффициентов с усредненным значением от группы различных факторов, определяющих инвестиционную привлекательность этих компаний» [5]. Среди данных факторов Киушкин выделяет составные части экономического потенциала:

- имущественный;
- производственный;
- трудовой;
- организационный;
- инновационный;
- финансовый.

Но в данной методике минусом является то, что абсолютно не учитывается влияние внешних факторов, а ведь они оказывают большое влияние на инвестиционную привлекательность компании. Результирующим этапом является сведение данных по компаниям в таблицу, где прописаны показатели и дана их оценка. В итоге напротив каждой компании мы увидим результирующий балл – рейтинговая оценка инвестиционной привлекательности.

Если рассматривать инвестиционную привлекательность через призму оценки эффективности инвестиций, которые осуществила компания, то стоит отметить количественные методы оценки инвестиций, которые «строятся на базе определенных процедур, правил, регламентов, в связи с чем оценка приобретает более реальное содержание» [10, с.150]. Специалистами все равно отмечается недостаточная эффективность применения данного метода, при котором дисконтируются денежные потоки. Они эффективны при принятии решения о пассивных инвестициях в устойчивой среде, в которой прогнозируемые объемы денежных потоков могут быть определены с достаточно высокой степенью достоверности. К сожалению, гарантировать эту высокую степень достоверности в условиях современных реалий ведения бизнеса практически невозможно.

Профессора Х. Смит и Л. Тригеоргис предлагают комплексный подход: сочетание анализа реальных опционов и теории игр. Смит и Тригеоргис рассматривают возможности роста предприятия через набор корпоративных реальных опционов, которым оно активно управляет и который может повлиять и подвергнуться влиянию конкурентных сил [10].

Российские экономисты считают, что метод использования реальных опционов действительно эффективен. Данный метод направлен на «определение стоимости права управления изменениями гибких инвестиционных проектов и страхования стратегических рисков. Любая инвестиционная возможность компании может быть рассмотрена как финансовый опцион на создание или приобретение активов в течение некоторого времени».

Если же говорить о самых актуальных способах анализа инвестиционной привлекательности компании, то это методика системной динамики. При использовании данного метода следует рассмотреть инвестиционную привлекательность как составляющую системы стратегического планирования организации. Изучение основных причинно-следственных связей, которые формируют деятельность компании, позволило выявить ряд важнейших показателей, определяющих степень ее инвестиционной привлекательности. Анализ проводится на основе интегральной характеристики, которая учитывает изменение критериев, которые рассматривают [8].

Применяя данную методику уже можно сказать о некой уникальности, так как используются факторы, непосредственно выбранные при анализе деятельности той или иной компании, а не из базового списка, поэтому данный метод учитывает вопросы функционирования определенного предприятия. Гибкость модели, использование большого количества факторов, увеличивающих точность, учет перспектив развития компании – все это делает модель системной динамики более совершенной относительно других методик.

Непосредственно минусом по понятной причине является объемность вычислений и трудоемкость. Л.Ф. Мухаметшина говорит о том, что нет возможности разработать с помощью данной методики универсальную систему, которая позволит проводить качественную оценку инвестиционной привлекательности организаций различного типа.

Подводя итог, следует отметить, что на сегодняшний момент отсутствует универсальная методика оценки инвестиционной привлекательности компаний. При этом отсутствует и применимая к определенной отрасли компаний, но точная и эффективная система оценки привлекательности вложения ресурсов в то или иное предприятие. Превалирующее большинство моделей оценки не учитывает влияния большого количества трудно прогнозируемых внешних факторов, в числе которых находятся изменения, происходящие в конкурентной среде, чувствительность компании к валютным курсам, процентным ставкам и т.д.

Одним из решений можно выделить рассмотрение стратегических показателей компании, среди которых выделяют и финансовые, и нефинансовые факторы. Именно целостный подход покажет более точный результат анализа инвестиционной привлекательности компании, при этом выделяя не унифицированные показатели, а действительно важные, значимые именно для данного предприятия.

Список литературы

1. Федеральный закон от 25.02.1999 № 39-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений».
2. Батина И.Н. Рейтинговая оценка инвестиционной привлекательности компаний // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2012. № 2 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rejtingovaya-otsenka-investitsionnoy-privlekatelnosti-kompaniy> (дата обращения: 26.11.2020).
3. Бытова А.В., Скипин Д.Л., Быстрова А.Н. Оценка инвестиционной привлекательности предприятия: методический аспект // Российское предпринимательство. 2017. № 22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-investitsionnoy-privlekatelnosti-predpriyatiya-metodicheskiy-aspekt> (дата обращения: 26.11.2020).
4. Гарнов А.П., Краснобаева О.В. Инвестиционное проектирование. Учебное пособие: Инфра-М, 2018, 254 с.
5. Инвестиции: учебник / под ред. В.В. Ковалева, В.В. Иванова, В.А. Лялина. – М.: Проспект, 2016. 592 с.].
6. Инвестиционный анализ: учебник для среднего профессионального образования / В.М. Аскинадзи, В.Ф. Максимова. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. 385 с. (Профессиональное образование). ISBN 978–5-534-13689–0. Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. с. 16 – URL: <https://urait.ru/bcode/466614/p.16> (дата обращения: 17.11.2020).].
7. Крейнина М.Н. Финансовый менеджмент: учебное пособие. – М: Дело и сервис, 2012 г.
8. Мухаметшина Л.Ф. Формирование стратегии повышения инвестиционной привлекательности предприятия. Вестник КГФЭИ – KGFE Herald, 2009, №. 1, с. 25–28.
9. Шарп У. Инвестиции: пер. с англ. / У. Шарп, Г. Александер, Дж. Бейли. – М.: Инфра-М, 2018. 1028 с;
10. Smit Han T.J., Trigeorgis L. Strategic Investment: Real options and Games. Princeton University Press, 2004, 504 p.

Стратегия развития таможенных органов: сопоставительный анализ

Тимаков Игорь Олегович
Студент 5-го курса факультета таможенного дела
Российской таможенной академии
г. Люберцы
e-mail: io.timakov@customs-academy.ru

Макрусев Виктор Владимирович
Профессор кафедры управления Российской таможенной академии,
доктор физико-математических наук
г. Люберцы
e-mail: makrusev@mail.ru

Аннотация. Рассмотрены подходы к проведению сопоставительного анализа альтернативных решений задачи формирования стратегии развития в государственных структурах. Определены условия проведения экспертизы результатов стратегического планирования в таможенных органах России. Проведен анализ структуры Стратегии развития таможенной службы России до 2030 года.

Ключевые слова: задача развития, стратегическое управление, развитие таможенной службы, стратегия развития, структура стратегии, сопоставительный анализ.

Customs development strategy: comparative analysis

Timakov Igor Olegovich
Student 5th year, Faculty of Customs Business,
Russian Customs Academy,
Lyubertsy
e-mail: io.timakov@customs-academy.ru

Makrusev Viktor Vladimirovich
Professor, The Department of Management,
Russian Customs Academy,
Doctor of Physico-Mathematical Sciences,
Lyubertsy
e-mail: makrusev@mail.ru

Annotation. This article discusses approaches to conducting a comparative analysis of alternative solutions to the problem of forming a development strategy in government structures. The article defines the conditions for the examination of the results of strategic planning in the customs authorities of Russia. The structure of the Development Strategy of the Russian Customs Service until 2030 is analyzed.

Keywords: development challenge, strategic management, the customs service development, development strategy, strategy structure, comparative analysis.

Поиск оптимальных путей развития ФТС России – одна из ключевых задач системного характера, решение которой определяет эффективность и устойчивость ее функционирования в условиях постоянного повышения требований к качеству таможенного администрирования; возникает необходимость в инновационных преобразованиях таможенных методов и технологий, в разработке продуктивных механизмов управления в условиях стратегической перспективы.

В настоящее время в госуправлении и в таможенных органах накопился определенный опыт в формировании стратегий и программ развития. В то же время наш анализ сложившихся подходов, методического обеспечения, методов и приемов решения задач развития показывает, что в условиях инновационных преобразований в секторе государственного управления и в экономике в целом данная проблема по-прежнему актуальна и требует научной постановки и решения [5, 10].

Одним из ключевых этапов в создании результативной стратегии развития является этап анализа соответствия ее структуры и содержания установленным требованиям и (или) рекомендациям.

Цель настоящего исследования – сопоставительный анализ (качественная экспертиза) основных параметров структуры Стратегии развития ФТС России до 2030 года (далее – Стратегия 2030).

Сопоставительный анализ (benchmarking) – сравнение (качественная экспертиза) результата, полученного в процессе деятельности или в процессе проектирования (например, структуры или параметров проекта предприятия, бизнес- или делового процесса или функции) с требованиями или подобными результатами в аналогичной сфере деятельности.

В настоящее время отсутствует единый подход к решению такой задачи. И в этой связи, как правило, подобная экспертиза осуществляется с опорой на теоретические положения по разработке стратегий, на зарубежный опыт и рекомендации международных союзов, организаций или отдельных стран, на методические рекомендации по проведению соответствующей экспертизы на национальном уровне и на собственный опыт по разработке аналогичных решений.

В нашем случае речь идет о подходах к проектированию стратегий и программ развития в государственных структурах и о сравнении рекомендаций по структурному построению Стратегии-2030 с требованиями к подобной структуре, сформированными на основе анализа теоретических подходов, рекомендаций и практики разработки стратегий в госуправлении.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2020 г. №1388-р (далее – Распоряжение) утверждена Стратегия развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года (далее – Стратегия-2030) [1].

Согласно Распоряжению, правовую основу Стратегии составляют Конституция Российской Федерации, Договор о Евразийском экономическом союзе, Таможенный кодекс Евразийского экономического союза, Федеральный закон «О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а также ряд указов Президента Российской Федерации и иных международных договоров и актов, актов законодательства Российской Федерации, правовых актов Российской Федерации [2,3]. Данный список не является исчерпывающим, но в нем не указаны какие-либо методические рекомендации, которыми руководствовались при формировании Стратегии.

Анализ существующих теоретических подходов [5,7,8] и методического обеспечения для проведения экспертизы результатов стратегического планирования и управления [1], особенностей и параметров Стратегии-2030 как объект сопоставительного анализа позволяет обобщить и сформулировать методические рекомендации по формированию стратегий и программ развития. По нашему мнению, структура разрабатываемой стратегии должна содержать следующие основные этапы:

1. Определение и обоснование проблем развития, вызываемых внутренними и внешними факторами с целью их дальнейшей разработки в рамках стратегии развития и оценка ожидаемого результата. На данном этапе необходимо определить системные проблемы, объективные и субъективные причины (факторы) их появления, оценить их воздействие на систему экономической безопасности страны, на обеспечение безопасности участников ВЭД в таможенной сфере и на выполнение рекомендаций по содействию торговле таможенными методами и инструментами, в целом – на социальноэкономические процессы в стране, а также оценить вероятные последствия непринятия мер по устранению таких проблем. Значимым моментом данного этапа является целеполагание и разработка концепции (основных идей и принципов их реализации), устанавливающих направление развития, облик и основное содержание будущей системы, а также системные признаки и условия ее качественного обновления, например, в виде концепции или модели будущей системы или в виде развернутой характеристики ожидаемого результата при реализации Стратегии (требований, предъявляемых к системе или количественных параметров, характеризующих будущую систему).
2. Определение возможных альтернатив (способов) решения проблемы, выбор приемлемой альтернативы и оценка рисков. Данный этап предполагает проведение анализа всех альтернативных способов решения проблемы, анализа возникающих в рамках каждого решения ограничений и сопутствующих благоприятных факторов, анализа внешних эффектов, а также выбор рационального (приемлемого) способа решения проблемы и оценку рисков.
3. Формирование (проектирование) стратегии развития. Определение последовательности решаемых задач. На этой стадии в рамках выбранного направления (способа) решения проблемы необходимо четко определить последовательность задач, реализация которых обеспечит получение ожидаемого результата. Стоит отметить, что каждая из задач должна быть сформулирована в операциональной форме, т.е. как постановка конкретной цели, которую необходимо достичь к определенному моменту времени. Также требуется обосновать предлагаемую последовательность решения задач, в том числе по срокам реализации стратегии.
4. Определение сроков и этапов реализации стратегии. На основе анализа последовательности решения задач должны быть определены этапы реализации стратегии, а по каждому из этапов необходимо определить промежуточные результаты, привести количественные значения соответствующих показателей и определить перечень завершенных и незавершенных задач. Необходимо разработать механизм управления реализацией стратегии развития.
5. Разработка целевых программ решения задач стратегии и комплекса обеспечивающих внепрограммных мероприятий. Решение задач стратегии может обеспечиваться в рамках целевых программ и (или) обеспечивающих мероприятий непрограммного характера. Важно отметить, что одна целевая программа может быть направлена на решение одной или нескольких задач стратегии, и при этом необходимо обеспечивать четкое соответствие целей программ решаемым проблеме и задачам страте-

гии. Необходимо предусмотреть разработку методического обеспечения анализа (экспертизы) стратегии (программы) развития на этапах ее создания и реализации, включающего комплекс критериев, измерителей, методов оценки и анализа.

6. Определение общей потребности в ресурсах и источников финансирования, разработка сводного финансового плана (бюджета стратегии). При разработке стратегии развития необходимо обосновать общую потребность в ресурсах для реализации всех ее мероприятий с учетом прогнозируемого уровня инфляции, изменения обменного курса рубля к доллару и другим валютам, а также иных факторов.
7. Определение порядка мониторинга стратегии и контроля за ее реализацией. При разработке стратегии должны быть определены меры по контролю и мониторингу исполнения ее мероприятий, включая определение показателей мониторинга, периодичность мониторинга, методики сбора информации и т.д.

В табл. 1 приведены результаты проведенного нами сопоставительного анализа этапов разработки стратегии развития, предлагаемых в методических рекомендациях, и этапов развития, представленных в Стратегии-2030.

Таблица 1. Сопоставительный анализ структуры Стратегии-2030 с методическими рекомендациями по подготовке стратегии развития

Этапы разработки стратегии развития в соответствии с предлагаемыми методическими рекомендациями	Этапы развития таможенной службы в Стратегии-2030
1. Определение и обоснование проблем развития, вызываемых внутренними и внешними факторами, и оценка ожидаемого результата	Отсутствует прямая формулировка конкретных проблем. В отличие от Стратегии-2020, отсутствуют и целевые индикаторы критериев решения проблем. Оценка реализации Стратегии осуществляется на основе степени достижения десяти контрольных показателей
2. Определение возможных альтернатив (способов) решения проблемы, обоснование приемлемой альтернативы, выбор оптимального направления и оценка рисков	Направления решений проблем отсутствуют, но присутствуют основные стратегические направления развития таможенной службы Российской Федерации, которые можно рассматривать в качестве рациональных способов достижения стратегической цели развития. Оценка рисков не представлена
3. Определение последовательности решаемых задач	Представлены 23 целевых ориентира, которые должны быть достигнуты в ходе реализации мероприятий по 15 направлениям развития; взаимосвязь целевых ориентиров и направлений развития в явном виде не прослеживается
4. Определение сроков и этапов реализации стратегии	Определены этапы и сроки реализации Стратегии. На каждом этапе определен широкий спектр целей, но цели носят качественный характер, что свидетельствует о невозможности количественной оценки промежуточных результатов
5. Разработка целевых программ решения задач стратегии и комплекса обеспечивающих внепрограммных мероприятий	Целевая программа находится в разработке
6. Определение общей потребности в ресурсах и источников финансирования, разработка сводного финансового плана (бюджета стратегии)	Данный этап отражен в Стратегии; детально будет представлен на этапе утверждения программы
7. Определение порядка мониторинга стратегии и контроля за ее реализацией	Определено управление реализацией Стратегии, но не в части оперативного контроля и мониторинга

Разработано автором

Анализ представленной выше таблицы позволяет сделать вывод о том, что вместо проблем и количественных целевых индикаторов, которые отражали бы степень решения конкретной проблемы (как это было, например, в Стратегии-2020 [3]), в Стратегии-2030 представлена одна стратегическая цель, достижение которой должно быть осуществлено в направлении целевых ориентиров, которые носят качественный характер.

Также стоит отметить отсутствие четкой иерархии при постановке целей и задач. Так, например, в Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года были выделены стратегические направления, в рамках которых были определены задачи и целевые индикаторы. В Стратегии-2030 отсутствуют целевые индикаторы, но представлены целевые ориентиры, которые в свою очередь недостаточно четко коррелируют с выбранными стратегическими направлениями развития.

По нашему мнению, в дальнейшем целесообразно осуществить переход от модели статического долгосрочного проектирования к модели оперативного мониторинга таможенной системы и динамического (непрерывного) ее проектирования на принципах самоорганизации и саморазвития [6,8].

Список литературы

1. Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации» от 28.06.2014 № 172-ФЗ // URL: <http://www.consultant.ru>
2. Распоряжение от 28 декабря 2012 г. № 2575-р Правительства Российской Федерации «Об утверждении Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года» // URL: <http://www.consultant.ru>.
3. Распоряжение Правительства РФ от 23 мая 2020 г. № 1388-р «Об утверждении Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года» // URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Приказ ФТС России от 27.06.2017 № 1065 «О решении коллегии ФТС России от 25 мая 2017 года «О Комплексной программе развития ФТС России на период до 2020 года» // URL: <http://www.consultant.ru>.
5. Андреев А.Ф., Макрусов В.В. Основы теории управления. Курс лекций / А.Ф. Андреев, В.В. Макрусов; Российская таможенная академия, Москва, 2009.
6. Макрусов В.В. Сервисно-ориентированное таможенное регулирование: идеи, институты, управление. Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 12 (59). С. 1239–1242.
7. Макрусов В.В., Пчелинцев Н.В. Управление развитием таможенных органов России: монография / В.В. Макрусов, Н.В. Пчелинцев. – М.: РИО РТА, 2013. 145 с.
8. Makrusev V., Lyubkina E., Vakhrushev V. The Adaptive Model Of Customs Management // В сборнике: MATEC Web of Conferences 2018. С. 01018.
9. Makrusev V., Vakhrushev V., Nasibullin A. Institutionalization of Intelligent Digital Customs // CoMeSySo 2020, AISC 1294, p. 1–8, 2020.
10. Бойкова М.В. К вопросу об уровнях исследования таможенного администрирования // Вестник МГОУ. Серия: Экономика. 2015. С. 30–35.

Проблемы и перспективы развития инвестиционной деятельности в Донецкой Народной Республике

Афендикова Е.Ю.

К. э. н., доцент, доцент кафедры финансов

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы»
при главе Донецкой Народной Республики;

Якушкина В.А.

Магистр кафедры финансов

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы»
при главе Донецкой Народной Республики

Аннотация. Статья посвящена истории развития инвестиционной деятельности Донецкой области в довоенный период. В изложенном материале выделены проблемы и перспективы развития инвестиционной деятельности в условиях неопределенности юридического статуса Донецкой Народной Республики на протяжении длительного вооруженного конфликта и рассмотрены все возможные финансовые риски, которые могут быть понесены в процессе повышения инвестиционной привлекательности республики.

Ключевые слова: инвестиционная привлекательность, риск, инвестиционный риск, инвестиционный климат, жизненный цикл инвестиционного проекта.

PROBLEMS AND PROSPECTS OF INVESTMENT ACTIVITY DEVELOPMENT IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

Abstract. The article is devoted to the history of the development of investment activity in Donetsk region during the pre-war period. The above-mentioned material highlights the problems and prospects for the development of investment activities in an uncertain of the legal status of the Donetsk People's Republic during a long armed conflict. All possible financial risks were also considered, they may be incurred in the process of increasing the investment appeal of the Republic.

Keywords: investment appeal, risk, investment risk, investment environments, life-cycle of investment project.

Рассматривая тенденции развития Донецкой Народной Республики как самостоятельного государства, нельзя не отметить ужесточение условий экономического развития, а именно затяжной военный конфликт, социальная нестабильность, ведение режима повышенной готовности в связи с обостренной эпидемиологической ситуацией, а также ограничение внешнеэкономических связей субъектов хозяйствования. Одним из путей, направленных на социально-экономическое развитие республики, является повышение ее инвестиционной привлекательности.

Изучая проблему инвестиционной привлекательности Донецкого региона, в первую очередь следует изучить все возможные инвестиционные риски ведущих отраслей региона и методы их минимизации с целью привлечения потока инвестиционного капитала для выведения экономики республики на новый уровень.

Вопросы исследования финансовых рисков в разрезе инвестиционных рисков нашли отражение в трудах отечественных ученых-исследователей: Агарковой Л.В., Винниковой М.В, Криони О.В., Масловой Е.Ю., Мирошниковой А.Ю., Никитиной Е.Н., а также Плотниковой М.В. и Е.В. Русиной. Данную проблему также исследовали зарубежные ученые, а именно: М. Фримен, Ф. Хайек, М. Портер. Особое внимание инвестиционному климату уделяли такие профессора, как: Я. Базилюк, М. Делягин, Я. Жалило, В. Иноземцев. Однако всемирная экономика не стоит на месте и идет в ногу со временем с развитием промышленности, инновационных технологий и расширения сферы услуг, тем самым побуждая исследовать важность финансовых рисков в разрезе инвестиционных рисков всех участников научного процесса, от студентов-бакалавров до заслуженных профессоров и антикризисных аналитиков.

Инвестиционная привлекательность является одним из главных аспектов стабильного развития территории, а субъекты бизнеса выступают одной из движущих сил роста экономики не только одного региона, но и целого государства.

Инвестиционная привлекательность напрямую зависит от инвестиционного климата государства. Инвестиционный климат является совокупностью социально-экономических, политических и финансовых факторов, определяющих степень привлекательности инвестиционного рынка и величину инвестиционного риска.

Риск представляет собой вероятность неблагоприятного исхода, т.е. это событие, которое может не произойти или произойти.

Инвестиционный риск подразумевает вероятность обесценения инвестиций и потери доходов инвесторов в результате неопределенности действий органов государственной власти, ошибок в корпоративном управлении и непредвиденных ситуаций, не зависящих от руководства корпораций и органов государственной власти.

Инвестиционный риск в своей сущности подразделяется на риск реальных инвестиций (инвестиции в производство), риск финансовых (портфельных) инвестиций и риск упущенной выгоды.

Причинами возникновения непредвиденных потерь служат различные внутренне- и внешнеэкономические ситуации, некомпетентность самого инвестора или же политическая ситуация в мире. Так, эти причины делятся на две группы:

1-я группа: систематические или, иными словами, рыночные риски. Данная группа рисков влияет на всех участников финансовой системы или конкретного рынка. Самым ярким примером является финансовый кризис, который внес свои коррективы в процесс работы всех финансовых учреждений в мире. Рыночным риском для портфеля акций будет падение фондового индекса, что влияет на все компании вне зависимости от участия в индексе;

2-я группа: несистематические или же специфические риски. Каждый инвестиционный инструмент обладает своими уникальными качествами, и потенциальные источники потерь у них тоже уникальны. Именно со специфическими рисками обычно имеет дело рядовой веб-инвестор.

Инвестиционные риски определяются особенностями инвестиционной деятельности, а именно:

- инвестиции востребованы в самых различных инвестиционных мероприятиях, которые разнятся между собой по степени доходности и риска. Соответственно, требуется оптимизировать портфель инвестиций по этим критериям;
- на инвестиции могут повлиять различные факторы, которые также отличаются уровнем риска;
- жизненный цикл инвестиционного проекта: периоды проектов могут быть различными, они могут продвигаться в благоприятных и неблагоприятных условиях. Степень риска значительна, так как невозможно предугадать все возможные факторы, которые могут повлиять на убытки;
- если говорить о факторах, на которые необходимо обратить внимание при оценке рисков инвестиционного проекта, можно выделить следующие (наиболее общие). Рыночные факторы: цена товара и объем продаж. Цена на сырье и материалы.

До наступления вооруженного конфликта на Донбассе инвесторов привлекало выгодное географическое расположение региона, наличие в области собственных топливно-энергетических и минерально-сырьевых ресурсов, имеющиеся производственные мощности, наличие наибольшей в Украине электроэнергетической системы, наличие немалых трудовых ресурсов. Донецкая область работала в 2013 г. в рамках соглашений о сотрудничестве с 15 регионами иностранных государств, а именно: Российская Федерация, Республика Беларусь, Польша, Чехия, Туркменистан, Европейская Бизнес-Ассоциация и Турецко-Украинский деловой совет. Не стоит забывать о том, что Донецкая область являлась участником Еврорегиона «Донбасс», крупнейшего трансграничного объединения на украинско-российской границе. Всего по состоянию на конец 2012 г. – начало 2013 г. прямые иностранные инвестиции поступили в Донецкую область из 58 стран мира. Больше всего средств внесли в годы независимости нерезиденты из Кипра – \$792,6 млн., Нидерландов – \$227 млн., Соединенного Королевства – \$157,5 млн., Германии – \$132,3 млн. На них приходится почти 80% всех полученных инвестиций. Среди других стран, вложивших капитал в предприятия Донецкой области, выделяются Британские Виргинские острова – 5%, Соединенные Штаты Америки – 3,7%, Российская Федерация и Франция – по 2,1%, Швейцария – 2%.

Стоит отметить, что особое значение в инвестиционном развитии Донецкого региона в довоенное время имела созданная международная инвестиционная площадка – DONBASS INTERNATIONAL INVESTMENT SUMMIT (традиционный Международный инвестиционный Саммит). Инвестиционный форум являлся площадкой по привлечению капитала в экономику Донбасса, улучшению инвестиционного климата и развитию внешних экономических и деловых связей. Данный саммит проходил в Донецке на протяжении 5 лет, и ежегодно в нем принимали участие более 1500 человек из разных стран мира.

Инвестиционный саммит дал предприятиям региона гарантированные внешнеторговые связи со 150 странами-партнерами. Рассматривая данные по потоку инвестиций, следует отметить, что на 2013–2014 г. прямые иностранные инвестиции в объеме около 3 млрд долл. США поступили из 58 стран мира, а более 50% общего объема инвестиций пришлось на промышленные предприятия Донецкой области. В результате проведения саммита был создан каталог инвестиционных предложений Донецкой области, где 109 инвестиционных проектов оценили в 3,5 млрд долл. США, база свободных земельных участков для реализации инвестиционных проектов и база объектов незавершенного строительства.

Но с 2014 года в связи с зарождением и развитием военного конфликта за 9 месяцев в экономику Донецкого края вложено всего 25,8 млн долл. США, что являлось лишь 0,1% ожидаемого объема инвестиций. Таким образом, на конец 2014 г. поток инвестиций в коксохимическую промышленность составил 10,7 млн долл., в угольную промышленность и металлургию 8,1 млн долл., в машиностроение поступило около 5 млн долл. и около двух миллионов долларов на пищевую промышленность.

В Донецкой областной государственной администрации отметили, что на замедление инвестиционного потока повлияла ложная бюрократическая разрешительная система, декларативные льготы для инвесторов и наличие негласной монополии, а на сегодняшний день инвестирование в промышленные предприятия Донецкой области для зарубежных инвесторов и вовсе не является возможным.

Но нельзя обойти стороной стремление республики привлечь инвестиционный капитал. Сегодня при поддержке Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики создана и функционирует онлайн-площадка «ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПОРТАЛ». Данная площадка содержит в себе историю старта развития инвестиционной деятельности ДНР, актуальные данные по функционирующим предприятиям на территории ДНР, перечень инвестиционных проектов, которые уже были реализованы за последние 4 года, норматив-

но-правовую базу, которая обновляется своевременно с законодательными кодексами, а также каталог инвестиционных проектов, которые ищут своего инвестора.

В качестве примеров для инвесторов портал содержит истории успеха субъектов хозяйствования, а именно: восстановление торговой площадки ЦОТ МОСТ, создание и открытие Государственной лизинговой компании, внедрение нового производства по наружному покрытию изоляции трубопроводов на базе «Донбассэнерго-спецремонт» и многое другое.

Инвестиционный портал республики открыт в онлайн-доступе для целеустремленных инвесторов, которые, реализовав их, смогут оставить свой след в истории Донецкой Народной Республики.

По состоянию на 2020 год в результате боевых действий в ДНР частично разрушены отдельные промышленные предприятия; в сельском хозяйстве от гибели посевов потери составили 44,8 млн руб. и от разрушенных объектов – 351,1 млн руб., а также повреждены и постоянно восстанавливаются 13 мостов и путепроводов, 473 км автомобильных дорог, разрушены 66 объектов промышленности.

В связи с затяжным характером военного конфликта на территории Донецкой области шансы проведения международных саммитов являются призрачными, так как все предприятия потеряли связи с иностранными инвесторами и несут убытки в результате разрушения железнодорожных путей, мостов и др. объектов инфраструктуры. Помимо этого, перестало функционировать Агентство инвестиционного развития, способствовавшее подготовке для инвестора сертифицированных проектов всех ведущих отраслей региона; отсутствует возможность правового сопровождения инвестиционных проектов в процессе их реализации и помощи инвесторам в решении всех необходимых административных и юридических вопросов. Вопрос юрисдикции в рамках инвестиционной деятельности на территории ДНР является острым и по сей день.

Ранее подписанные договора крупных проектов, которые начали свое функционирование до начала военного конфликта, стали недействительными в связи с непризнанием ДНР на международном уровне, а именно:

Меморандум о сотрудничестве по вопросам социально-экономического развития Донецкой области между Донецкой областной государственной администрацией, Донецким областным советом и ДТЭК;

Договор о сотрудничестве в сфере охраны окружающей среды между Министерством экологии и природных ресурсов Украины, Донецкой областной государственной администрацией, Донецким областным советом и частным Акционерным обществом «Донецксталь» металлургический завод»;

Договор о сотрудничестве в сфере охраны окружающей среды между Министерством экологии и природных ресурсов Украины, Донецкой областной государственной администрацией и Горловским городским советом;

Меморандум о сотрудничестве между КП «Агентство инвестиционного развития Донецкой области» и Донецким офисом Европейской Бизнес-Ассоциации.

Инвестиционная привлекательность территории состоит из ее потенциала, и ее развитие имеет особое значение для модернизации экономики Донецкой Народной Республики, так как благодаря инвестициям ускоряется процесс восстановления промышленного сектора, возможно улучшить инфраструктуру, повысить конкурентоспособность не только отдельных субъектов хозяйствования, но и республики в целом.

Основной целью каждого инвестора является получение максимального дохода от вложения материальных и финансовых ресурсов в проекты с минимальными финансовыми рисками, особенно инвестиционными. Следовательно, с целью повышения инвестиционной привлекательности управляющему аппарату Донецкой Народной Республики необходимо создавать благоприятный инвестиционный климат, поддерживать разработку и реализацию проектов, привлекательных для иностранных инвесторов, всесторонне поощрять и способствовать развитию не только малого, но среднего и крупного бизнеса в республике.

По проявленной инициативе Министерства экономического развития ДНР с целью развития малого и среднего бизнеса в мае 2019 года в республике был создан Совет по развитию предпринимательства, в состав которого вошли органы государственной власти, научные сотрудники и предприниматели, которые не имеют просроченных налоговых обязательств.

Так как Совет по развитию предпринимательства создан в качестве совещательного органа, за ним закреплены следующие задачи:

- содействие реализации государственной политики в сфере предпринимательства;
- подготовка предложения по созданию благоприятного бизнес-климата, обеспечение взаимодействия общественных объединений предпринимателей и субъектов хозяйствования с органами государственной власти;
- поддержка инициатив, оказывающих особое влияние на экономику ДНР;
- рассмотрение обращений по вопросам устранения административных барьеров. Совет работает на регулярной основе, проводит плановые заседания.

На момент 2018 года Российская Федерация инвестировала в предприятие Донецкой Народной Республики «ДонФрост» 500 миллионов рублей. В 2018 году завод поставил цель изготовить 120 000 холодильников и морозильных камер.

Вернуться на довоенный уровень «ДонФросту» помогли российские вложения, которые в общем составили почти полмиллиарда рублей. Италия, Венгрия и Южная Корея поставляют предприятию 40% комплектующих изделий. Еще 40% деталей поставляется из России и Белоруссии. Остальные 20% – местное производство.

При этом завод работает преимущественно с предприятиями малого и среднего бизнеса. Большая часть произведенных холодильных установок, морозильных камер и торгового оборудования экспортируется на российский рынок, что обеспечивает рост уровня сбыта и поступление средств для роста производственных мощностей. Инвестиционные вложения в «ДонФрост» осуществляются и по сегодняшний день, но в меньшем объеме.

Так или иначе, данная поддержка позволяет заводу сохранить довольно высокую планку и не терять темпы производства.

По данным Министерства финансов, согласно программе развития Донецкой Республики на 2020 год около шести миллиардов рублей было направлено на развитие инфраструктуры. В общем объеме из шести миллиардов по документам было переведено:

- на тепло-, газо- и водоснабжение около 370 миллионов;
- 322 миллиона – на капитальные ремонты в жилищном фонде и социальной сфере;
- 120 миллионов – на ремонт крыш и 90 миллионов – обновление лифтов.

Результаты проведенного анализа показывают, что промышленность ДНР находится в довольно сложном положении, отягощенном условиями неустоивленного политического статуса территории, затяжных военных действий, экономической зависимости ДНР. В связи с чем должны быть приняты решительные, эффективные, в том числе финансовые меры со стороны и собственников предприятий, и аппарата управления республики. По результатам PEST-анализа можно сделать следующие выводы относительно состояния и возможных действий в рамках промышленного комплекса ДНР.

Действующие политические факторы свидетельствуют, что:

- бюджетные средства ограничены;
- возможности законодательного, нормативного, таможенного и прочего регулирования ограничены рамками неопределенности;
- возможности госрегулирования лежат лишь в плоскости разработки и внедрения мероприятий поддержки или сдерживания.

Действующие экономические факторы отражают, что для развития внутреннего рынка и увеличения экспорта нужны энергичные действенные мероприятия по формированию платежеспособного рынка сбыта.

Социальные факторы свидетельствуют о необходимости поднятия статуса промышленности в обществе и формирования условий для обеспечения ведущих отраслей кадрами специалистов и рабочих, обеспечения достаточного количества рабочих мест и регулярной выплаты заработной платы.

Технологические факторы показывают необходимость в модернизации всей промышленности республики, которая значительно расширит внутренний рынок, оценки имеющегося научно-производственного потенциала в передовых направлениях науки и техники и определения инновационных путей развития машиностроения, коксохимии и угледобывающей отрасли, разработки мероприятий по повышению инновационной активности в отрасли и проведения масштабных НИР с целью обновления продукции, которая выпускается, для повышения ее конкурентоспособности.

Таким образом, следует отметить, что инвестиционный риск включает в себя 6 частных рисков в качестве составляющих, каждый из которых аналогично характеризуется целой группой показателей:

- экономический риск отражает основные тенденции развития малого, среднего и крупного бизнеса в регионе через призму промышленности, сельского хозяйства и торговли, а также износ основных фондов и долю убыточных предприятий;
- социальный риск показывает уровень напряженности в регионе, динамику показателей безработицы, доли прожиточного минимума населения, а также этнических особенностей региона;
- финансовый риск отражает общий уровень финансовой надежности потенциальных контрагентов в регионе. Финансовое состояние региональных органов власти оценивается через призму текущей долговой нагрузки, способности покрывать расходы за счет собственных доходов и рейтингов кредитоспособности. Риски в бизнес-среде оцениваются через уровень просроченной кредиторской задолженности;
- управленческий риск, который выступает в роли характеристики управленческой деятельности, которая осуществляется в ситуации значительной степени неопределенности по следующим причинам: недостаточность информации, выбор менеджером альтернативы решения, связанного с высокой вероятностью неблагоприятных условий реализации;
- экологический риск подразумевает вероятность возникновения отрицательных изменений в окружающей природной среде или отдаленных неблагоприятных последствий этих изменений, возникающих вследствие отрицательного воздействия на окружающую среду. Экологический риск может быть вызван как чрезвычайными ситуациями природного и антропогенного, техногенного характера, так и повседневными экологическими аспектами деятельности организации;
- криминальный риск, который характеризует уровень преступности в регионе с учетом тяжести преступлений, количества преступлений экономической и другого рода направленности.

Основываясь на вышеперечисленных проблемах, которые возникли в связи с зарождением военного конфликта, для их решения в первую очередь необходимо добиться закрепления определенного политического статуса за Донецким регионом, провести законодательную и экономическую реформу с целью минимизации всех финансовых рисков на финансово-экономической арене и защиты прав инвесторов. Так, как ни один инвестор не сможет вложить свой капитал, не имея защиты и страховки от государства. А также приложить максимальные усилия для привлечения молодых высококвалифицированных специалистов к инвестиционной деятельности, позиционирование ДНР как самостоятельного государства на международной арене для сотрудничества с иностранными компаниями и инвесторами, предоставление всех необходимых условий жизни для получения качественного образования, достойной оплаты труда, безопасности жизни в условиях военного конфликта и скорейшего развития инвестиционного потока путем мирных переговоров. Интеллектуальные инвестиции также сыграют весомую роль в развитии промышленности ДНР.

Изучение опыта по развитию инвестиционной деятельности развитых стран Западной Европы, Японии, стран Дальнего Востока и использование современных методов внедрения и разработки инвестиционных проектов на практике, а также заключения с этими странами международных соглашений по совместному осуществлению инвестиционных программ должно способствовать интеграции республики в мировое хозяйство.

Список литературы

1. *Агаркова Л.В.* Управление финансовыми рисками корпорации: учебное пособие /Л.В. Агаркова // Аллея науки, 2018. С. 564.
2. *Винникова М.В.* Управление финансовыми рисками в условиях финансово-экономической нестабильности / М.В. Винников //Центральный научный вестник. 2017 С. 209.
3. *Криони О.В.* Теоретические аспекты управления финансовыми рисками / О.В. Криони, П.В., Артемьев // Наука среди нас. 2018 С. 314.
4. *Маслова Е.Ю.* Основные принципы и методы управления финансовыми рисками / Е.Ю. Маслова / Инновационное развитие. 2017. С. 129.
5. *Мирошникова А.Ю.* Методы управления финансово-экономическими рисками / А.Ю. Мирошникова // Аллея науки. 2017. С. 171.
6. *Никитина Е.Н.* Финансовые риски в производстве, способы защиты / Е.Н. Никитина / Инновационная наука в глобализующемся мире. 2018. С. 62.
7. *Носова Ю.С.* Финансовые риски предприятия в современных условиях / Ю.С. Носова // Научные труды: 2015. С. 273.

REFERENCES

1. Agarkova, L.V. Financial risk management of a corporation: a textbook /L. V. Agarkova // Alley of Science, 2018. P. 564.
2. Vinnikova, M.V. Financial risk management in the conditions of financial and economic instability / M. V. Vinnikov // Central Scientific Bulletin. 2017. P. 209.
3. Krioni, O.V. Theoretical aspects of financial risk management / O. V. Krioni, P. V., Artemyev //Science among us. 2018. P. 314.
4. Maslova, E.Yu. Basic principles and methods of financial risk management / E. Y. Maslova / Innovative development. 2017. P. 129.
5. Miroshnikova, A.Yu. Methods of managing financial and economic risks / A. Yu. Miroshnikova // Alley of Science. 2017. P. 171.
6. Nikitina, E.N. Financial risks in production, methods of protection / E. N. Nikitina / Innovative science in a globalizing world. 2018. P. 62.
7. Nosova, Yu.S. Financial risks of the enterprise in modern conditions / Yu. S.Nosova // Scientific works: 2015. P. 273.

О факторах, определяющих финансовую устойчивость предприятия

Ковалевич Ирина Валериевна

Студентка 2 курса магистратуры направления подготовки «Менеджмент» программы «Финансовый менеджмент и рынок капиталов»

ФГБОУ ВО «Финансовый университет

при Правительстве Российской Федерации»

Аннотация. В представленной статье рассматриваются факторы внешней и внутренней среды, влияющие на финансовую устойчивость предприятия. Указанные факторы систематизированы и представлены в виде классификаций. Рассмотрены основные типы финансовой устойчивости.

Ключевые слова: фактор, внешняя и внутренняя среда, финансовая устойчивость, предприятие, организация, корпорация.

ON THE FACTORS DEFINING THE FINANCIAL SUSTAINABILITY OF THE ENTERPRISE

Kovalevich Irina Valerievna

2nd year student of the master's degree program «Management»

program «Financial management and capital market»

Financial University under the Government of the Russian Federation

Abstract. In this article, factors of the external and internal environment that affect the financial stability of the enterprise are considered. These factors are systematized and presented in the form of classifications. The main types of financial stability are considered.

Keywords: factor, external and internal environment, financial stability, enterprise, organization, corporation.

Современные экономические условия характеризуются высоким уровнем конкуренции, а также широким и повсеместным использованием достижений научно-технического прогресса. Ключевым фактором стабильного положения предприятия выступает его устойчивость.

Особое внимание показателям устойчивости компании уделяют инвесторы и партнеры, которые хотят быть уверены в надежности выбранного ими предприятия.

Так, классификацию видов устойчивости можно произвести следующим образом (рис. 1).

Рис. 1. Виды устойчивости организации



- внутренняя устойчивость характеризуется таким состоянием структуры производства компании и предоставления услуг, что обеспечивает стабильность высоких результатов функционирования;
- внешняя устойчивость определяется стабильной экономической средой, в которой функционирует организация;
- «унаследованная устойчивость» обусловлена наличием определенного запаса финансовой прочности, сформированного на протяжении нескольких лет;
- общая устойчивость отражает эффективность инвестиционных проектов, уровень материально-технического обеспечения, организацией производства труда, а также работу менеджмента компании;

- финансовая устойчивость характеризует состояние равновесия компании, предполагающее своевременную экономическую и финансовую адаптацию к изменениям внутренней и внешней среды.

Более того, финансовая устойчивость показывает независимость, способность маневрировать собственными источниками финансирования, а также наличие высокого производственного потенциала. Менеджмент компании должен быть заинтересован в своевременном анализе платежеспособности организации с целью дальнейшего выявления и предотвращения негативных последствий ее деятельности. Как правило, она отражает соотношение собственного и заемного капитала и степень обеспеченности запасов собственных средств.

Понятие «финансовая устойчивость» включает различные стороны деятельности организации (рис. 2).

Рис. 2. Составляющие финансовой устойчивости организации



В ходе анализа финансовой устойчивости следует выделить четыре основных ее типа:

- абсолютная устойчивость (покрытие потребностей предприятия осуществляется посредством собственных источников финансирования);
- нормальная устойчивость (покрытие потребностей предприятия с использованием заемных средств, которые не превышают собственные);
- неустойчивость (покрытие потребностей предприятия с использованием заемных средств, превышающих собственные);
- кризисная устойчивость (ситуация, при которой предприятие находится на грани банкротства).

Анализ финансовой устойчивости компании играет большое значение в принятии управленческих решений менеджеров всех уровней, ведь низкий уровень данного показателя говорит об отсутствии в компании средств для осуществления текущей деятельности, а также неспособности отвечать по обязательствам перед кредиторами. При этом высокий уровень финансовой устойчивости говорит о неэффективном управлении в компании. Следовательно, определение границ финансовой устойчивости выступает одной из главных задач. Следует отметить, что для определения уровня финансовой устойчивости необходимым является выявление факторов, влияющих на нее (рис. 3).

Рис. 3. Факторы, влияющие на финансовую устойчивость предприятия



Внешняя устойчивость определяется способностью организации противостоять негативному воздействию факторов внешней среды, в свою очередь, внутренняя – способность сохранения целостности и эффективности функционирования структуры под воздействием факторов внутренней среды.

Внешняя среда характеризуется высокой степенью неоднородности, ее влияние определяется факторами, которые непосредственно влияют на деятельность предприятия, и факторами косвенного воздействия (социально-культурные, политические, экономические, демографические факторы и т.д.).

В свою очередь при оценке внутренней среды, необходимо учитывать масштабы компании, организационно-правовую форму, кадровое обеспечение, а также стадию жизненного цикла предприятия.

Таким образом, характеристики факторов внешней среды организаций, влияющих на ее финансовую устойчивость, можно представить в следующих пунктах:

1. Тесная взаимосвязь внешних и внутренних факторов;
2. Сложность внешних факторов в связи с их широким количественным составом и многообразием;
3. Невозможность их количественной оценки;
4. Высокий уровень неопределенности.

Комплексным фактором, определяющим финансовое состояние компании, а также оказывающим влияние на показатели финансовой устойчивости, выступает чувствительность к внутренним рискам. Так, основными внутренними рисками являются: производственные, коммерческие и финансовые. Для устойчивого развития компания должна иметь допустимый уровень указанного риска, который характеризуется угрозой потери прибыли или ее части.

Следует отметить, что внешние и внутренние факторы взаимосвязаны, некоторые из них могут выступать как внутренними, так и внешними одновременно.

Таким образом, в современных экономических реалиях на финансовую устойчивость компаний влияет множество факторов. Внешняя среда расширяется и усложняется с течением времени. Способность организации вовремя и эффективно реагировать на изменения как внутренней, так и внешней среды становится важнейшим фактором конкурентоспособности каждого предприятия.

Список литературы

1. Белова М.Д. Исследование внутренних и внешних факторов, влияющих на финансовую устойчивость предприятия / М.Д. Белова // В сборнике: Экономист года-2016. Сборник статей II Международного научно-практического конкурса. Пенза. 2016. С. 81–85.
2. Колобова И.С., Гринь С.В. Влияние внутренних и внешних факторов на финансовую устойчивость предприятия / И.С. Колобова, С.В. Гринь // В сборнике: Общество. Наука. Инновации (НПК-2017). Сборник статей. Всероссийская ежегодная научно-практическая конференция. Вятский государственный университет. 2017. С. 4633–4638.
3. Круглова М.А. Классификация факторов, влияющих на финансовую устойчивость предприятия / М.А. Круглова // В сборнике: Актуальные направления научных исследований: перспективы развития. Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. 2017. С. 148–151.
4. Мелющенко А.И. Оценка влияния внутренних и внешних факторов на финансовую устойчивость предприятий и корпораций / А.И. Мелющенко // В сборнике: Научно-технический прогресс в сельскохозяйственном производстве. Сборник докладов XII Международной научно-практической конференции молодых ученых. В 2-х томах. 2017. С. 154–161.
5. Пидяшова О.П., Поляков Ю.Ф. Финансовая политика организации как механизмы управления финансовыми ресурсами / О.П. Пидяшова, Ю.Ф. Поляков // Сфера услуг: инновации и качество. 2017. № 30. С. 10.

История становления концепции управления человеческими ресурсами

Оборина Анна Владимировна
Соискатель
ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский
политехнический университет», г. Пермь

Аннотация. В статье рассматриваются этапы эволюции концепции управления человеческими ресурсами в контексте социально-экономического развития мирового сообщества. К ним относятся: предыстория концепции управления человеческими ресурсами в управлении организациями (до XVIII в.); построение классовой структуры общества и обострение социальных отношений (1800–1920 гг.); создание Международной организации труда и утверждение международных стандартов труда (1920–1980 гг.); теоретическое обоснование и становление концепции управления человеческими ресурсами (1980–2000 гг.); интеллектуальный капитал и стратегическое управление человеческими ресурсами (с 2000 г.). Показаны основные факторы, повлиявшие на возникновение и становление концепции управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление персоналом; управление человеческими ресурсами; интеллектуальный капитал.

THE EVOLUTION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Oborina A.V.,
Perm National Research Polytechnic University

Abstract. The article reveals the evolution of human resource management concept. It consists of 5 stages: prehistory of human resource management in ancient times (before 1800); the formation of class structure of industrial society (1800-1920); establishment of the International Labour Organization and adoption of international labour standards (1920-1980); theoretical evidence and further development of the human resources management concept (1980-2000); Intellectual capital and strategic human resource management (since 2000). The article discloses the main factors that had influenced the emergence and expansion of the human resource management concept.

Keywords: Personnel Management; Human Resource Management; Intellectual Capital

Введение

Обеспечение конкурентоспособности в условиях непредсказуемой и быстро меняющейся рыночной конъюнктуры – современная проблематика теоретических и практических изысканий в области управления в организациях. Интеллектуальный капитал, человеческие ресурсы, управление знаниями – все эти факторы позволяют компаниям вырабатывать и сохранять конкурентоспособность в длительном периоде.

Управление персоналом как теоретический подход к решению проблем найма и мотивации рабочих сформировался в начале XX в. Однако его истоки лежат в далеком прошлом, когда правители развитых цивилизаций решались на создание грандиозных сооружений, имеющих определяющее военное, культурное или религиозное значение.

В современной мире персонал – человеческие ресурсы, работники и руководители – имеют решающее значение для развития компаний, высокой производительности труда, научно-технического прогресса. Люди принимают решения, исполняют их и, как результат, получают материальные блага.

Цель статьи: показать процесс эволюции концепции управления человеческими ресурсами в контексте социально-экономического развития мирового сообщества. Объект исследования: теоретические и практические подходы к управлению взаимоотношениями с персоналом в процессе создания материальных благ. Предмет исследования: конкретные социально-экономические факторы и предпосылки, повлиявшие на возникновение и становление концепции управления человеческими ресурсами.

1. Предыстория концепции управления человеческими ресурсами

Проблемы управления персоналом, или, как принято говорить сегодня, управления человеческими ресурсами, имеют давнее происхождение. Реализация крупных проектов, таких, как пирамида Хеопса (2575–2465 гг. до н.э.), храм Соломона (950–586 гг. до н.э.), Великая Китайская стена (III в. до н.э.), требовала привлечения и использования большого количества рабочих, архитекторов и инженеров [1]. Неудача в решении проблем управления персоналом, как показывает опыт строительства Великой Китайской стены, может привести к краху правящей династии.

Управление работами, выполняемыми огромным количеством занятых – рабов, крестьян, солдат, а также материально-техническое снабжение процесса строительства требовали привлечения значительного числа надсмотрщиков (администраторов в современном понимании). Контроль над строительством работ непосредственно выполнялся архитекторами, вероятно, они же и занимались созданием и применением механизмов и орудий труда. Так, при реализации крупных проектов впервые были поставлены вопросы управления персоналом, привлечения квалифицированных рабочих и урегулирования отношений с ними в части оплаты труда и социального обеспечения.

Первый известный опыт управления отношениями с наемными работниками – Законы Хаммурапи (1750-е гг. до н.э.). В них формально регулируются правовые отношения, возникающие при оплате труда наемных рабочих, приобретении рабов и возмещении долгов через долговую кабалу. Так, к IV в. до н.э. оформились социально-экономические предпосылки разделения и специализации общественного труда, получившие теоретическое обоснование в трудах Платона (429–347 гг. до н.э.) [2]. Уже в раннеклассовую эпоху возникли идеи специализации функций управления – планирования, организации, мотивации, учета, контроля, в первую очередь, в рамках государства. Вплоть до XVIII в. в трактатах различных философов и мыслителей античности и эпохи Просвещения субъектом управления выступало государство.

Становление мануфактурного производства в контексте первого технологического уклада в XVIII в. усложнило социально-экономическую жизнь западноевропейских государств, что потребовало выработки новой доктрины государственного управления. Новые социально-экономические условия требовали существенного развития теории государства и права, выработки новых экономических учений. Так, Ш.Л. Монтескье (1689–1755 гг.) предложил разделение государственной власти на три ветви: законодательную, исполнительную и судебную [3]. Каждая ветвь власти, согласно Монтескье, должна контролировать другие ветви, чем обеспечивался баланс между функциями государственного управления. Основополагающий принцип – разделение и специализация социально-экономической жизни – был выработан и впервые применен в Конституции Франции 1791 г. Общественный труд разделился на составные части, функции управления специализировались.

Однако кардинальные перемены произошли не только в государственном управлении. Основанная в 1600 г. Британская Восточно-Индийская компания имела ряд характерных особенностей. В этой компании впервые в истории сложилась формальная двухуровневая система управления [4]. Генеральное собрание собиралось из акционеров, обладающих правом голоса, утверждало правление директоров в составе 24 чел., занимавшееся оперативным управлением. Глава правления именовался управителем; он имел заместителей, учетных работников и гражданских слуг (англ.: *civil servants*). В компании функционировали семь специализированных комитетов, выполнявших финансовые, снабженческие и другие управленческие функции.

В средневековой Западной Европе большое распространение получили ремесленные корпорации, которые в доиндустриальном обществе служили важным средством роста производительности труда. В ремесленных корпорациях в явной форме присутствовала функция управления персоналом: чтобы стать членом и иметь право заниматься ремесленничеством, претендент должен был сначала стать учеником, освоить рабочую квалификацию, поработать подмастерьем и затем выдержать испытание у присяжных мастеров. Помимо этого, в ремесленных корпорациях присутствовала управленческая иерархия и имелся коллективный исполнительный орган – присяжные мастера, который можно рассматривать как прототип современного совета директоров [5].

В XVIII в. и начале XIX в. в странах Западной Европы и североамериканского континента еще не было фирм в современном понимании [6]. Компания независимо от сферы деятельности была делом одного предпринимателя. Промышленность была представлена ремесленными корпорациями и мелкими мастерскими, занимавшимися кустарным производством. Главе бизнеса, как правило, помогали члены семьи. Только в начале XIX в. в компаниях стала развиваться рыночная специализация. Определяющую роль в этом сыграла индустриализация и становление второго технологического уклада.

Развитие сети железных дорог, как указывает А. Чандлер [6], привело к появлению особого класса работников – администраторов территориально удаленных подразделений, в компаниях выстроилась иерархическая регионально-ориентированная система управления. Расширение географических рынков вследствие развития транспортной, речной и железнодорожной инфраструктуры привело к созданию множества фирм – транспортных и строительных, банков, производственных и торговых компаний. В фирмах потребовались наемные рабочие и впервые управленцы. Так становилась фабрично-заводская форма организации производства и управления.

2. Построение классовой структуры общества и обострение социальных отношений

Зарождение второго технологического уклада в 1830–1840-х годах привело к вытеснению феодальных отношений и положило начало эпохи индустриализации. Стремительное развитие горнодобывающих отраслей, черной металлургии, станкостроения, железнодорожного строительства и машиностроения стимулировало появление самого многочисленного класса – рабочих, с одной стороны, и класса владельцев собственности на средства производства, с другой. Бесправное, по сути, положение рабочих, их безграничная эксплуатация привели к массовым столкновениям и протестным движениям. Индустриальный саботаж, многочисленные забастовки, революционные движения охватили экономически развитые государства, в том числе Российскую империю. Общественный способ производства материальных благ и частный характер присвоения результатов этого процесса стали источником многочисленных конфликтов двух господствующих классов – рабочих и капиталистов.

Процесс перехода от второго к третьему технологическому укладу в конце XIX в. ознаменовал новый способ организации социально-экономической жизни общества – эпоху корпораций. Только за период 1897–1904 гг.

4227 североамериканских фирм объединились в 257 крупных корпораций [7]. Фабрично-заводская организация производства стала сменяться корпоративными формами предпринимательства, в которых сосредоточился крупный промышленный и финансовый капитал. Корпоративное строительство развернулось во второй половине XIX в. и привело к появлению множества крупных форм предпринимательства – трестов, корпораций, синдикатов, картелей. Положение рабочих, сжатых тисками монополий, картелей и трестов, ухудшилось до крайности. Сопротивление правящему классу и революционные движения, всколыхнувшие все без исключения западноевропейские государства, заставили капиталистов задуматься о введении «правил игры» и урегулировании отношений с рабочими. Мало того что рабочие намеренно портили средства производства, устраивали длительные забастовки, производительность их труда была удручающе низкой. В контексте борьбы корпораций за рынки сбыта такое положение становилось невыносимым уже для капиталистов.

Инициаторами нововведений в практике управления стали руководители корпораций. В их числе: Ф. Тейлор, главный управляющий Мануфактурной инвестиционной компанией (Филадельфия, США) в 1911 г. учредил «Общество содействия научному менеджменту» и опубликовал знаменитые «Принципы научного менеджмента» [8]; А. Файоль, президент крупной горнодобывающей компании Compagnie de Commentry-Fourchambeau-Decazeville (Франция), сформулировал 14 принципов управления [9]; Г. Форд принял множество решений, облегчивших положение рабочих [10]; Г. Эмерсон одно время занимал пост генерального директора небольшой стекольной фабрики; К. Маркс и Ф. Энгельс также, как известно, были капиталистами. Теоретических предпосылок для возникновения концепции управления персоналом (человеческими ресурсами) на рубеже XIX–XX вв. было много, можно вспомнить теорию бюрократического управления немецкого социолога М. Вебера (1884–1920 гг.) [19]. Однако практическая реализация теоретических разработок зависела только от владельцев компаний, их желания выстраивать отношения с рабочими.

Первоначально суть работ по совершенствованию управления через выстраивание отношений с персоналом, главным образом, в компаниях с регионально-ориентированной структурой, заключалась в устранении конфликтов с рабочими. Вводились системы планирования работ и учета рабочего времени, устанавливались индивидуальные отношения между рабочими и руководителями, применялось поощрение за отличительные результаты.

Проблема мотивации рабочих на рост производительности труда занимала отдельное направление исследований, в котором трудились Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, супруги Гилбрет, А.К. Гастев, Н.А. Витке и многие другие ученые [2]. Другим направлением научных и практических исследований стал собственно труд управленца, то есть систематический взгляд на функции и содержание работы руководителя. Важно отметить, что проблемы управления персоналом были общими как для капиталистических, так и для социалистических отношений, поскольку субъект управления – персонал – оставался неизменным звеном в цепочке административного управления.

Так впервые теоретики и практики управления предприняли систематические попытки для урегулирования отношений с рабочими с целью повышения производительности труда. Для капиталистических фирм главным мотивом было увеличение размера капитала и доли на рынке, для социалистических предприятий – мотивирование рабочих к производительному труду.

3. Создание Международной организации труда и утверждение международных стандартов труда

Становление научного менеджмента в 1911 г. как научной дисциплины стимулировало разработку научных методов управления персоналом, выплаты справедливого и достаточного вознаграждения за труд и повышения его производительности. Но рабочие противились внедрению научных методов управления, бастовали теперь уже по поводу хронометража рабочего времени и норм выработки; профсоюзы устраивали травлю сторонников научного менеджмента. Капиталисты, в свою очередь, высмеивали идеи Ф. Тейлора, который, в частности, настаивал на выплате рабочим средств, сэкономленных от внедрения научных методов управления, и утверждавшего, что власть на предприятии не должна исходить только от права собственности.

Отношения между классом капиталистов и набирающим силу рабочим классом не претерпели кардинальных перемен с 1818 г., когда на Конгрессе Священного Союза (Ахен, Германия) английский промышленник Р. Оуэн выступил с требованием защиты трудящихся и создания комиссии по социальным вопросам. Все мероприятия по созданию и внедрению систематических методов управления персоналом долгое время оставались частной практикой, пока рабочий класс в ряде европейских стран окончательно не решил проблему частной собственности на средства производства.

Поэтому с научной точки зрения начало истории концепции управления персоналом следует отсчитывать не от даты возникновения научного менеджмента (1911 г.), а несколько позднее – от 1920 года – даты ратификации Версальского мирного договора и создания Международной организации труда (далее – МОТ). Устав МОТ составлен в 1919 г. Комиссией по трудовым отношениям (англ. Labour Commission) под руководством С. Гомперса, который также являлся главой Американской трудовой федерации США (англ.: American Federation of Labour). Именно дата утверждения международных стандартов труда как части Версальского мирного договора является, по мнению автора статьи, исторической вехой, от которой берет начало концепция управления персоналом. Первые международные стандарты труда определили длительность рабочей смены, правила борьбы с безработицей, защиту материнства, запрет работы ночью для женщин и подростков, минимальный возраст для приема на работу [11]. С 1946 г. МОТ является специализированным агентством Организации Объединенных Наций, сегодня в нее входит 187 стран-участниц [11].

Действенная организация защиты занятых и ограничение эксплуатации – не единственное достижение Версальского мирного договора. Впервые в международном публичном праве появилась сфера правовых отношений, которая защищает социальные права и свободы. Международные организации, такие, как МОТ, получили

возможность регулировать международные отношения и связанными с ними внутригосударственные правовые отношения в сфере труда и защиты занятых, обеспечения социальных прав и свобод. Международными правовыми актами, регулирующими социальные отношения в сфере труда и заработной платы, в частности, являются «Европейская Социальная Хартия» [12], «Конвенция о защите прав человека и основных свобод» [13].

Подчеркнем, что события первой четверти XX в. привели к коренному изменению взглядов на отношения с рабочими. Труд перестал рассматриваться как товар, а сами рабочие перестали быть «физическим ресурсом» в глазах работодателей. Термин «personnel management» (англ.: управление персоналом), примененный Г. Фордом, отразил произошедшие перемены. Профсоюзное движение получило поддержку со стороны работодателей и, в конечном счете, привело к положительным экономическим результатам [1]. В 1930-х гг. появились первые подразделения по управлению персоналом.

Достижения в управлении персоналом, регулирование трудовых отношений, политика взаимодействия с рабочими, минимальные тарифы на оплату труда, социальная защита труда – все эти мероприятия создали основу для преодоления международного финансового кризиса 1929–1933 гг. и роста производительности труда в рамках формирующегося четвертого технологического уклада. Принципиальное разрешение острого классового конфликта, всеобщее изменение взглядов на положение рабочих, стимулирование потребительского спроса обеспечили быстрое развитие науки и разворачивание наукоемких и фондоемких отраслей. Достижение социального согласия, защита социальных прав населения, рост благосостояния рабочего класса как следствие международного регулирования в сфере труда в значительной степени способствовали появлению новых секторов экономики, стремительному расширению производства и, в свою очередь, высокому уровню занятости в длительный период, вплоть до 1960-х гг.

Проблемы промышленности США конца 1960-х – середины 1970-х годов заключались не только в фундаментальном недосмотре тенденций в производительности труда. Страны, наиболее пострадавшие в ходе Второй мировой войны – Германия, Япония и СССР, – быстро восстановили экономику, причем на новом уровне, соответствующему расцвету четвертого технологического уклада. Национальная экономика этих государств не была поражена недугами, характерными для экономики США. Правящие круги США просто пропустили момент, когда крупнейшие мировые державы, преодолевшие послевоенный кризис, выступили на мировую арену. Ситуация осложнилась успешной борьбой за независимость стран Ближнего Востока, Африки, Центральной Америки. Развивающиеся страны обрели независимость, вступили в картельные сговоры, развязав тем самым ресурсную войну; Бреттонвудская международная валютная система потерпела крах. Влияние США в мировой экономике начало ослабевать, благополучие американских корпораций пошатнулось, будущее виделось неопределенным.

Японские предприниматели нашли надежный источник превосходства над заокеанскими конкурентами – особая организация системы занятости, ставшая прототипом современной концепции корпоративной социальной ответственности [14]. Как итог, в Японии за период 1965–1970 гг. среднегодовой темп экономического роста составил 12%; в 1945–1970 гг. уровень безработицы не превышал 3% [15]. В общих чертах политика занятости в японских компаниях того времени выглядела так [16].

Система пожизненного найма, которая означала не столько желание компании удерживать работника, сколько стремление работника всю жизнь трудиться в одной и той же компании. Крупные компании гарантировали сорокачасовую рабочую неделю при восьмичасовом рабочем дне.

Пенсионное обеспечение. Возраст выхода на пенсию, ранее составлявший 55 лет, в большинстве компаний был повышен до 60 лет. Пенсионное обеспечение ложилось в большей степени на государство, нежели на компании.

Лечение. Занятые в крупных компаниях получали пособие по временной нетрудоспособности из двух источников: государство и сами компании. Как правило, размер пособия составлял 100% от среднего дохода. Только по прошествии длительного периода размер пособия уменьшался.

Социальное обеспечение. Крупные компании обеспечивали занятых обучением в школах, лечением в больницах, отдыхом во время отпуска, а также общежитиями для студентов-бакалавров. Японские компании всегда оплачивали работникам проезд до работы и обратно. В период вынужденного простоя работники получали оплату, равную средней зарплате, или близкую к ней.

Все названные выше условия в исследуемом периоде были в равной степени доступны для всех работников каждой японской компании. В вопросах занятости, оплаты труда, поддержки профсоюзов, мотивации и обучения, карьерного роста японские компании надолго опередили своих конкурентов в Европе и США. Результат – превосходство японских промышленников в производительности труда и, следовательно, в цене товаров.

В поисках источников конкурентоспособности корпорации, теперь уже транснациональные, снова вспомнили о главном источнике конкурентоспособности – человеческих ресурсах. Вообще, события 1970-х гг. подтолкнули к теоретическому обоснованию и внедрению новых внутрифирменных парадигм управления – стратегического планирования и стратегического управления. Оказалось, что управление персоналом (англ.: personnel management) и управление человеческими ресурсами (англ.: human resource management) – забытые страницы в корпоративном управлении [15]. Ни основоположники стратегического планирования, ни сторонники корпоративной стратегии не вспомнили в 1970-е годы о том, что персонал – главный источник экономического роста и ведущий фактор конкурентоспособности. Еще в начале 1970-х гг. в большинстве компаний к персоналу относились как к обезличенному фактору производства, именуемому термином «manpower» (англ.: рабочая сила) (см., напр., [17–18]). Например, М. Домц назвал факторы, которые определяют потребность в планировании персонала: строительство новых и закрытие существующих заводов, расширение производственных

мощностей, сезонный фактор спроса, перемещение персонала, автоматизация производства, изменение организационной структуры [19]. Подход к персоналу, таким образом, носил преимущественно технократический характер.

4. Теоретическое обоснование и становление концепции управления человеческими ресурсами

В 1980-х гг. развернулись теоретические и практические изыскания, направленные на повышение производительности труда, качества продукции, сокращения себестоимости посредством управления человеческими ресурсами. Ключевое направление поиска: человеческий капитал. Термин «управление персоналом» в новой трактовке стал звучать как «управление человеческими ресурсами».

Исследование, проведенное в 1982 г. среди 168 компаний из списка Fortune 224, показало, что в крупнейших компаниях интерес к управлению человеческими ресурсами возрос, ему придается все большее значение [20]. Руководители стали ясно понимать, что жизнеспособность стратегических планов зависит от того, насколько хорошо понимаются потребности в человеческих ресурсах и как эта проблема решается в процессе планирования. Однако в начале 1980-х гг. управление человеческими ресурсами по-прежнему ориентировалось на решение операционных проблем, его вовлеченность в процесс стратегического планирования оставалась невысокой.

Решая данную проблему, исследователи стали рассматривать управление человеческими ресурсами как функцию стратегического управления, ставшего популярным в начале 1980-х гг. [15]. В рамках данного направления приоритетное значение получила ресурсно-ориентированная точка зрения [21]. Работники – ресурс, который создает конкурентные преимущества. Организации для достижения и удержания конкурентных преимуществ должны располагать редкими, ценными, трудными для копирования или замещения [22], соответственно, человеческие ресурсы должны отвечать данным требованиям.

Одно из первых определений звучало так: *управление человеческими ресурсами представляет собой совокупность политик, направленных на усиление внутрифирменной организации, расширение обязательств занятых, гибкость и высокое качество работы* [23].

Интересно и другое определение: *управление человеческими ресурсами – отличительный подход, направленный на достижение конкурентных преимуществ путем привлечения квалифицированных работников, приверженных работодателю, и использования для этого организационно-культурных и личностных методов* [24].

Очевидно, что усилия теоретиков управления человеческих ресурсов сосредоточились на преодолении недостатков и ограничений предшествующей парадигмы управления персоналом.

В 1990 г. Хэмел и С. Прахалад провели исследование о том, как корпорация «NEC», будучи новичком в телекоммуникациях и информационных технологиях, оказалась способной быстро вытеснить с рынка опытного и сильного конкурента – корпорацию «GTE». По результатам исследования ученые заключили, что «NEC» смогла понять собственные основные возможности (*англ.*: core competencies), а «GTE» нет. Основные возможности, по мнению Г. Хэмела и С. Прахалада, представляют собой навыки коллективного обучения, особенно в сфере координации диверсифицированных производственных процессов и интеграции большого числа разнородных технологий корпорации [25]. Компетенции – совокупность человеческих ресурсов, таких, как опыт, умения, квалификация персонала. В этом отношении компетентностный подход расширил представления ресурсно-ориентированного подхода на управление человеческими ресурсами.

Исследователи сосредоточили внимание на важном атрибуте человеческих ресурсов – знаниях, которые не просто значимый и ценный ресурс, а критический фактор успеха в конкурентной борьбе. Организация, которая видит в каждом своем члене часть «экипажа знаний», в большей степени будет приобретать, систематизировать, хранить, распространять и применять знания [26]. Управление знаниями, таким образом, становится тесно взаимосвязанным с управлением человеческими ресурсами, значение приобретают информационные системы, которые позволяют накапливать и распространять знания. В новой экономике знаний управление знаниями решает такие задачи:

- определение и изучение возможностей фирмы в сфере знаний;
- управление экспертами по цепочке «знаем – учим – делаем»;
- создание стоимости на основе знаний как для организации, так и для отдельного индивида;
- снижение операционных рисков, связанных со знаниями [27].

Так, в период 1980-х – 1990-х годов концепция управления человеческими ресурсами получила теоретическое обоснование.

5. Интеллектуальный капитал и стратегическое управление человеческими ресурсами

В новом тысячелетии мировая рыночная конъюнктура приняла еще более неопределенный и неустойчивый характер развития. Взгляд теоретиков и практиков управления в организациях претерпел кардинальные перемены в сравнении с тем, как в середине XIX в. владельцы фабрик и заводов относились к рабочей силе. Новая, стратегическая роль управления человеческими ресурсами состоит в выстраивании отношений внутри организации, основанной на знаниях и сосредоточении усилий работников на достижении стратегических целей [28]. Перемены в концептуальных подходах к управлению человеческими ресурсами могут быть охарактеризованы так.

Во-первых, ответственность за управление человеческими ресурсами переместилась от отделов кадров к самим руководителям. Внимание сосредоточилось на партнерских отношениях с внешними и внутренними потребителями, а не только на отношениях с занятыми. Временной горизонт сдвинулся от краткосрочного к долгосрочному. Контроль перестал носить сугубо бюрократический характер. Инвестиции стали осуществляться

в знания и умения конкретных работников, то есть в человеческий капитал. Роль управления человеческими ресурсами в стратегическом планировании приняла решающий характер, при этом прекратилось «слепое» следование установленным правилам в пользу ситуационных решений.

Во-вторых, с новой точки зрения стратегическое управление человеческими ресурсами подразумевает деятельное участие в формулировании и осуществлении стратегических целей компании, увязке методов управления персоналом со всеми оперативными целями и планами [29]. Соответственно, внимание сосредоточилось на определении влияния на деятельность компании, а управление человеческими ресурсами перестало восприниматься как некая периферийная деятельность, удаленная от высшего руководства компании.

Интеллектуальный капитал понимается как совокупность интеллектуальных ресурсов, таких, как знания, информация, интеллектуальная собственность, опыт, которые создают стоимость организации [30]. Финансовый капитал и физические активы сегодня не рассматриваются как ресурсы, которые дают конкурентные преимущества. Интеллектуальный капитал, таким образом, становится главным фактором, определяющим положение компании на рынке [31]. С управленческой точки зрения интеллектуальный капитал – результат целенаправленного развития знаний и навыков персонала, то есть стратегического управления человеческими ресурсами [32]. Чем выше стоимость (размер, масштаб) интеллектуального капитала, тем вероятнее, что руководители будут принимать правильные решения для развития организации в стратегическом или оперативном горизонте.

В настоящее время стратегическое управление человеческими ресурсами как теория не получило строгого обоснования. Теоретики и практики управления высказывают различные подходы и точки зрения. Общий для всех исследователей подход состоит в том, что стратегическое управление человеческими ресурсами – функция стратегического управления, направленная на формирование и использование интеллектуального капитала организации путем управления человеческими ресурсами. Основой для данной концепции по-прежнему является четко выстроенная в компании система управления ресурсами. Также общепризнанной точкой зрения является то, что в современных условиях управление человеческими ресурсами является основой для достижения и поддержания высокой производительности труда.

Заключение

В статье рассмотрен процесс эволюции концепции управления человеческими ресурсами в контексте социально-экономического развития мирового сообщества. Автор показывает основные факторы, повлиявшие на возникновение и становление данной управленческой концепции. В статье раскрывается содержание шести этапов:

1. Предыстория концепции управления человеческими ресурсами в управлении организациями (до XVIII в.).
2. Построение классовой структуры общества и обострение социальных отношений (1800–1920 гг.).
3. Создание Международной организации труда и утверждение международных стандартов труда (1920–1980 гг.).
4. Теоретическое обоснование и становление концепции управления человеческими ресурсами (1980–2000 гг.).
5. Интеллектуальный капитал и стратегическое управление человеческими ресурсами (с 2000 г.).

Список литературы

1. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. М.: Изд-во Рос. экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. 232 с.
2. Маршнев В.И. История управленческой мысли: учебник. М.: Инфра-М, 2005. 731 с.
3. История политических и правовых учений: учебник для вузов / Под общ. ред. акад. РАН, д. ю. н., проф. В. С. Нерсисянца. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2004. 944 с.
4. Truitt, W.B. The Corporation. Greenwood Press, 2006. 278 p.
5. Магданов П.В. История возникновения корпораций до начала XX в. // Ars Administrandi. Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2012, № 4. С. 15–32.
6. Chandler, A.D., Jr. The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. Harvard University Press, 1977. 608 p.
7. Smith, G.D. and Dyer, D. The Rise and Transformation of American Corporation // The American Corporation Today. Ed. by Kaysen, C. Oxford University Press, 1996. P. 28–73.
8. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М., 1911.
9. Файоль А. Общее и промышленное управление. Л.; М., 1924.
10. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения: пер. с англ. / науч. ред. д-р экон. наук Е.А. Кочерин; предисл. проф. Н.С. Лаврова, 1924 г.; послесл. проф. И.Л. Андреева, 1989 г. М.: Финансы и статистика, 1989. 206 с.
11. Международная организация труда: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.ilo.org>. Дата доступа: 02.04.2020.
12. Европейская Социальная Хартия: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.coe.int/ru/web/moscow/evropejskaa-social-naa-hartia>. Дата доступа: 02.04.2020.
13. Конвенция о защите прав человека и основных свобод: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://europeancourt.ru/konvenciya-o-zashhite-prav-cheloveka-i-drugie-oficialnye-dokumenty/konvenciya-o-zashhite-prav-cheloveka-i-osnovnyx-svobod>. Дата доступа: 02.04.2020.

14. Мингалева Ж.А., Смилевская И.П. Социальная ответственность предприятий как основа успешного бизнеса и социально-экономического развития // Российское предпринимательство. 2012. № 17 (115). С. 120–125.
15. Tichy, N. et al. Strategic Human Resource Management. Working Paper No. 279. September, 1981. 37 p.
16. Brown, C.F. and Read, A.R. Personnel and Training Policies – Some Lessons from Western Companies // Long Range Planning. Vol. 17, № 2. 1984. Pp. 48–57.
17. Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайденоко; коммент. А.Ф. Филиппова. М.: Прогресс, 1990.
18. Barklin, S. (Ed.). Technical Change and Manpower Planning, Coordination at Enterprise Level. OECD, Paris. 1967.
19. Domsch, M. Personnel Planning and Information Systems // Long Range Planning. Vol. 4, December. 1971. Pp. 12–16.
20. Devanna, A.M., Fombrun, Ch, Tichy, N. and Warren, L. Strategic Planning and Human Resource Management // Human Resource Management. Spring, 1982. Pp. 11–17.
21. Penrose, E.T. The Theory of the Growth of the Firm. Wiley, New York, 1959.
22. Barney, J.B. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management, № 17 (1), 1991. Pp. 99–120.
23. Guest, D.E. Human Resource Management and Industrial Relations // Journal of Management Studies, № 24/5, 1987. Pp. 503–521.
24. Steyaert, Ch. and Janssens, M. Special Issue on HRM // Organization. № 6/2, 1999.
25. Prahalad, C. and Hamel, G. The Core Competence of the Corporation // Harvard Business Review. May-June, 1990. Pp. 79–91.
26. Nonaka, I. and Takeuchi, H. The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press, New York, 1995.
27. Whicker, M.L. and Andrews, M.K. HRM in the Knowledge Economy: Realizing the Potential // Asia Pacific Journal of Human Resources. № 42 (2), 2004. Pp. 156–165.
28. Kaluva, M. and Sri Degala, P. A Theoretical Perspective of the Importance of Strategic Human Resource management in the 21st Century // International Journal of Human Resource Management and Research. Vol. 9, Issue 1, Feb 2019, Pp. 1–10.
29. Latifi, Kh.A.N. and Lim, S. Strategic Human Resource Management in the Afghanistan Ministry of Mines and Petroleum: A Network Perspective // Sustainability. № 11, 2019.
30. Bontis, N. Managing Organisational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field // Managing organizational Knowledge by Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field. 2002. Pp. 621–642.
31. Teece, D.J. Managing Intellectual Capital: Organisational, Strategic, and Policy Dimensions. Oxford University Press, Oxford. 2002.
32. Мингалева Ж.А., Депутатова Л.Н. Применимость различных форм мотивации для стимулирования труда интеллектуальных работников // Экономика и предпринимательство. 2013. № 10 (39). С. 552–555.