

УДК 351; 352 / 354

Муниципальные целевые программы: проблемы внедрения и направления совершенствования

Е.В. Трусевич^а, М.А. Дубровина^б, О.В. Ефремова^с

Братский государственный университет, ул. Макаренко 40, Братск, Россия

^аjoint@brstu.ru, ^бduma781@rambler.ru, ^сoksanka.efremova70@mail.ru

Статья поступила 25.12.2018, принята 15.01.2019

Рассмотрен ряд аспектов реализации муниципальных целевых программ. На примере конкретного муниципального образования и спортивной отрасли рассмотрены основные проблемы муниципального целевого программного бюджетирования, определены основы его формирования и направления совершенствования. Обозначена роль государства в регулировании отношений в сфере физической культуры и спорта. Выявлены проблемы, препятствующие внедрению инструментов оценки эффективности программных мероприятий. Рассмотрены направления реализации концепции стратегической цели государственной политики в сфере физической культуры и спорта.

Ключевые слова: государственная программа; муниципальная целевая программа; эффективность муниципальных программ; направления развития муниципальных программ.

Municipal targeted programs: implementation problems and improvement areas

E.V. Trusevich^a, M.A. Dubrovina^b, O.V. Efremova^c

Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

^ajoint@brstu.ru, ^bduma781@rambler.ru, ^coksanka.efremova70@mail.ru

Received 25.12.2018, accepted 15.01.2019

This article describes a number of aspects of the implementation of municipal targeted programs. On the example of a specific municipality and industry, the main problems of municipal targeted program budgeting are considered, the basics of its formation and areas for improvement are defined. The role of the state in the regulation of relations in the field of physical culture and sports is defined. The problems that impede the implementation of tools for evaluating the effectiveness of program activities are identified. The directions of implementation of the concept of the strategic goal of state policy in the field of physical culture and sports are considered.

Keywords: state program; municipal targeted program; effectiveness of municipal programs; development directions of municipal programs.

В настоящее время муниципальные целевые программы являются не только одним из инструментов управления инвестициями в социально-экономическое развитие муниципальных образований, но и средством реализации конкретной политики [1].

Внедрение устойчивой системы оценки позволяет муниципалитетам обеспечить преемственность своей социально-экономической политики, сделать оценку стандартной, неотъемлемой процедурой в рамках муниципального управления [2].

В целях формирования муниципального целевого программного бюджетирования целесо-

образно проводить поэтапную разработку комплекса документов, и в первую очередь — стратегии социально-экономического развития муниципального образования, бюджетной стратегии и бюджетного прогноза. Особая роль целевых программ определяется тем, что их действие направлено на решение той или иной проблемы путем ее перевода в плоскость конкретных управленческих задач [2].

Существует ряд проблем, среди которых основной, препятствующей внедрению инструментов оценки, является отсутствие должного методического подхода, а также мотивации для

проведения исследований и оценки эффективности муниципальных программ.

Анализируя основные проблемы, авторы данной работы в рамках проведенного исследования выделили наиболее значимый перечень с уровнем их влияния на процедуры оценки реализации целевых муниципальных программ (рис. 1).

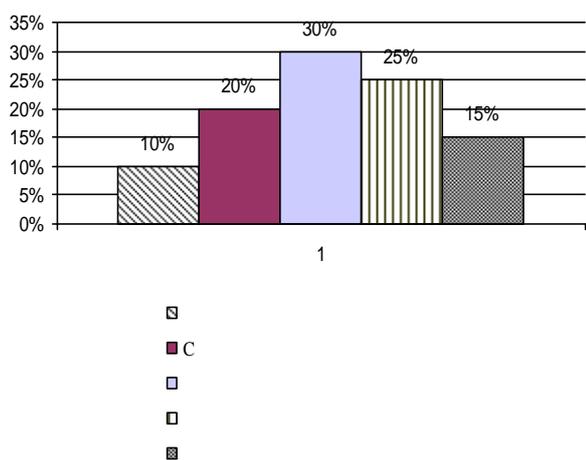


Рис. 1. Уровень значимости проблем при оценке эффективности муниципальных программ

Таким образом, наибольший удельный вес (около 30 %) имеют проблемы недофинансирования программ по причине изначально небольшого бюджета на реализацию многих мероприятий (рис. 1). Негативные последствия также вызывают такие проблемы, как нехватка квалифицированных кадров для проведения процедуры оценки и недостаточное информационное обеспечение (20 %). Проблема, связанная с отсутствием разработанной системы критериев оценки эффективности реализации программ, вытекает из недостатка методического обеспечения процедуры исследования и оценки реализации программ.

Исходя из вышеизложенного, считаем целесообразным рассмотреть основные проблемы муниципального целевого программного бюджетирования на примере конкретной отрасли «физическая культура и спорт» и муниципального образования «Нижеилимский район», являющихся объектами исследования в данной работе. Предмет исследования — основные проблемы и направления совершенствования целевого программного бюджетирования деятельности данной муниципальной отрасли.

Отрасль «физическая культура и спорт» затрагивает деятельность, направленную на повышение социальной и трудовой активности людей, удовлетворение их моральных, эстетических и творческих запросов, жизненно важных

потребностей взаимного общения, на развитие дружеских отношений между народами и укрепление мира [3].

Государство регулирует отношения в сфере физической культуры и спорта путем формирования государственной политики. Одним из ее направлений является реализация государственной программы, представляющей собой документ стратегического планирования [4; 5].

Государственные программы РФ разрабатываются федеральными органами исполнительной власти для достижения приоритетов и целей социально-экономического развития, обеспечения национальной безопасности, в том числе в рамках информационного обеспечения на всех уровнях государственного управления [6–9]. Например, на сегодняшний день утверждена Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, согласно которой поддержка спортивной отрасли осуществляется в двух направлениях [10; 11].

Во-первых, предусматривается развитие системы массовой физической культуры и спорта, в том числе расширение инфраструктуры в образовательных учреждениях и по месту жительства, увеличение количества спортивных сооружений, совершенствование системы дополнительного образования — создание детских спортивных школ, а также секций и спортивных клубов, развитие системы проведения массовых физкультурных и спортивных соревнований.

Во-вторых, делается акцент на повышение конкурентоспособности российского районного спорта.

В рамках первого направления Концепцией установлен целевой ориентир увеличения доли граждан, занимающихся в специализированных спортивных учреждениях (рис. 2) [11].

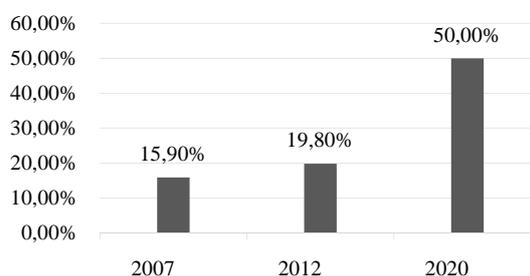


Рис. 2. Плановые показатели целевого ориентира Концепции

Предусмотрено, что к 2020 г. доля граждан, занимающихся физкультурой и спортом в спортивных учреждениях, должна достигнуть 50 % (рис. 2). Концепция также устанавливает ориентиры относительно уровня обеспеченности населения спортивными сооружениями (рис. 3) [11].

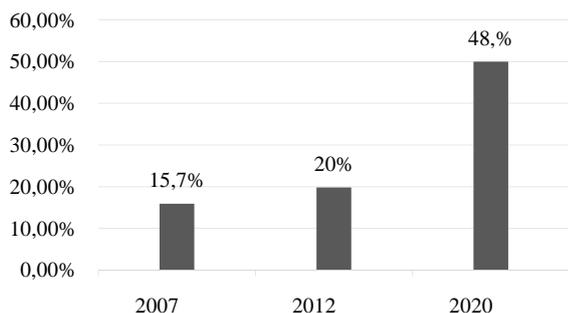


Рис. 3. Плановые показатели Концепции по обеспеченности населения спортооружениями

Согласно показателям Концепции, уровень обеспеченности населения спортооружениями, исходя из их пропускной способности, в 2007 г. составлял 15,7 %, в 2012 г. – около 20 % и, по прогнозным значениям, к 2020 г. должен достигнуть 48 % (рис. 3).

Государственная политика в области физкультуры и спорта осуществляется в соответствии с принципами соответствующего законодательства. Основные перспективные направления обеспечивают право каждого на доступность занятий спортом, взаимодействие федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органов местного самоуправления со спортивными федерациями и общественными организациями [3; 10; 11].

Под общественными организациями понимаются неправительственные, негосударственные добровольные объединения граждан на основе совместных интересов и целей (например, профсоюзы) [12].

Итак, анализируя выбранный объект и предмет исследования, можно прийти к следующим выводам.

На территории Нижнеилимского района постоянно действуют 84 спортивных объекта, в том числе стадион, горнолыжная база, 2 плавательных бассейна (50 и 25 м), 3 лыжные базы, 2 стрелковых тира, 36 спортзалов, 38 плоскостных спортивных сооружений (в том числе 13 футбольных полей). Спортивные площадки и спортзалы в основном находятся при учреждениях культуры и образовательных учреждениях. Однако имеющиеся спортивные объекты требуют ремонта, их материальная база – обновления, существует недостаток (а иногда и полное отсутствие) объектов для занятий спортом взрослого населения. Спортивные объекты принадлежат муниципальным образованиям второго уровня – городским и сельским поселениям, объекты спорта при образовательных учреждениях находятся в ведении департамента образования админист-

рации муниципального образования «Нижнеилимский район».

Численность населения, систематически занимавшегося физкультурой и спортом в 2018 г., составила 8 492 чел., доля регулярно занимавшихся – 17 %, доля обучающихся, систематически занимавшихся физкультурой и спортом, в общей численности обучающихся составила 66,9 %.

В 2018 г. прошло более 250-ти спортивных мероприятий с общим охватом населения Нижнеилимского района в количестве более 20 400 чел., участниками 36-ти крупных районных спортивно-массовых соревнований и физкультурно-оздоровительных мероприятий стали 8 200 чел. различного возраста.

В структуре администрации Нижнеилимского муниципального района выделен отдел по культуре, спорту и делам молодежи, на который возложены основные полномочия муниципального управления в области физической культуры и спорта, молодежной политики и культуры. Отдел не является юридическим лицом, самостоятельно решающим вопросы управления, отнесенные к его ведению, и взаимодействующим с подведомственными муниципальными учреждениями [13; 14].

Распределение средств, выделенных в соответствии с подпрограммой «Физическая культура и спорт» муниципальной программы администрации Нижнеилимского муниципального района «Молодежная политика, физическая культура и спорт в Нижнеилимском районе» на 2014–2017 гг., графически представлено на рис. 4.

Объем финансирования, предусмотренного на реализацию мероприятий по данной подпрограмме, составил 99,7 % на конец 2017 г. (рис. 5).

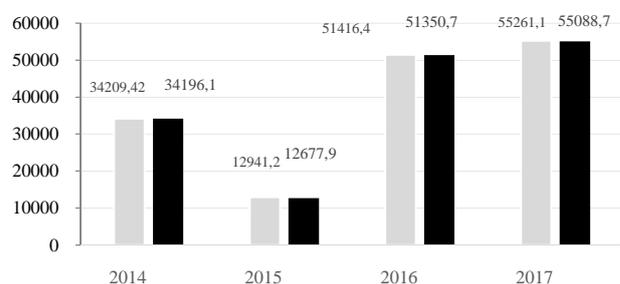


Рис. 4. График реализации средств, выделенных на выполнение подпрограммы «Физическая культура и спорт»

Далее приводится процентное исполнение финансирования, выделенного на реализацию подпрограммы «Физическая культура и спорт» (рис. 5).

Анализируя данные (рис. 4 и 5), можно отметить, что динамика выделения и освоения бюджетных средств нестабильна. Это зависит от следующих причин:

- во-первых, невозможно точно рассчитать (предположить), будут ли поступления финансовых средств из областного и федерального бюджетов и в каком объеме;
- во-вторых, освоение выделенных бюджетных средств происходит не на 100 % по причинам, рассмотренным в данной работе ранее.

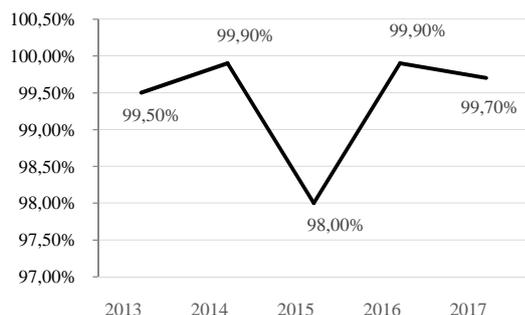


Рис. 5. График освоения бюджетных средств на реализацию подпрограммы «Физическая культура и спорт»

В соответствии с действующим законодательством, к вопросам местного значения муниципального района относятся такие направления, как обеспечение условий для развития на территории Нижнеилимского муниципального района физической культуры, школьного и массового спорта, а также наделение некоммерческих организаций правом оценки выполнения нормативов испытаний (тестов) ГТО и т. п. [1; 3; 13].

Для эффективной реализации муниципальных целевых программ и направлений развития отрасли в ближайшее время необходимо внести изменения в положение о функционировании отдела по культуре, спорту и делам молодежи администрации Нижнеилимского муниципального района в части перечисленных выше полномочий.

На сегодняшний день в структуре отдела один сотрудник – консультант по спорту и молодежной политике. Он ведет работу и отвечает одновременно за две отрасли – физическая культура и спорт и молодежная политика. Конечно, такой объем работы требует целого штата специалистов. Таким образом, одной из проблем является кадровый вопрос.

Еще одна проблема, влияющая на эффективность реализации муниципальных целевых программ, – недостаточное финансирование. Вот уже несколько лет объем финансирования по статье «физкультура и спорт» составляет 260–290 тыс. р. Этим средств не хватает на организацию даже одного крупного комплексного районного

мероприятия – традиционных летних спортивных игр. Выезд лучших спортсменов Нижнеилимского района на соревнования различного уровня, хотя бы региональные, также ограничен из-за недостаточного бюджетного финансирования спортивной отрасли.

Следующей проблемой является устаревший спортивный инвентарь и оборудование. Обновление материальной базы требует значительных финансовых вложений.

Муниципальное образование «Нижнеилимский район» имеет один спортивный объект на праве собственности – здание, построенное в 80-х гг. XX в. как физкультурно-оздоровительный центр. Этот объект, спортивный зал «Юность России», единственный, находящийся в оперативном управлении муниципального бюджетного учреждения дошкольного образования «Детско-юношеская спортивная школа». Финансирование спортшколы проходит через подпрограмму «Развитие системы дополнительного образования детей в сфере образования» муниципальной программы администрации Нижнеилимского муниципального района «Развитие образования в Нижнеилимском муниципальном районе» (исполнителем является департамент образования).

На сегодняшний день реализуется муниципальная программа «Физическая культура и спорт в Нижнеилимском муниципальном районе» на 2018–2023 гг. Ее целями являются формирование и пропаганда здорового образа жизни среди жителей Нижнеилимского района, а также привлечение населения к регулярным занятиям физкультурой и спортом. Приоритетные задачи данной программы и запланированный объем затрат на их реализацию представлены на рис. 6.

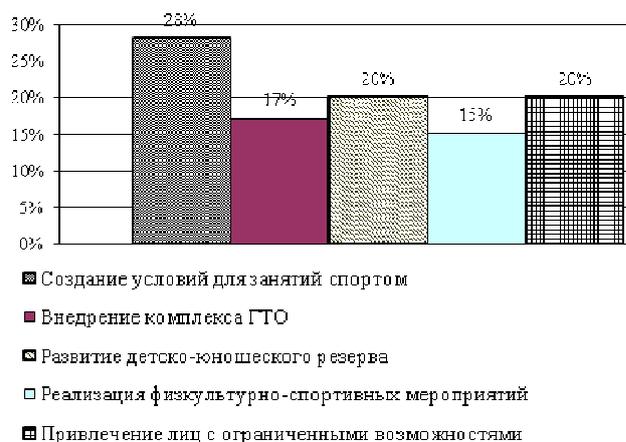


Рис. 6. Приоритетные направления муниципальной программы «Физическая культура и спорт в Нижнеилимском муниципальном районе» на 2018–2023 гг.

Анализируя основные направления муниципальной программы «Физическая культура и

спорт в Нижнеилимском муниципальном районе» (рис. 6), можно сказать, что важнейшими задачами являются создание условия для занятий физкультурой и спортом (28 % планируемого бюджета), а также развитие детского и юношеского спортивного резерва (20 %). Большое внимание в программе уделено привлечению к занятиям физкультурой и спортом лиц с ограниченными возможностями (около 20 % бюджета).

В заключение целесообразно сформулировать следующие основные направления совершенствования разработки муниципальных отраслевых целевых программ:

1) 15–20 % затрат необходимо предусмотреть на формирование методологии составления целевых программ;

2) 10–15 % объема финансирования должно отводиться на процесс оптимизации и развития программы;

3) 20–25 % составляет финансирование процесса разработки мер, направленных на повышение ответственности органов власти;

4) 15–20 % затрат требует формирование механизма взаимодействия власти и бизнеса в рамках реализации целевых программ (например, в разделе «Механизм реализации подпрограмм»);

5) 20 % затрат необходимо на финансирование процессов создания общественных советов при государственных заказчиках программ с участием коммерческих организаций.

Таким образом будут повышены прозрачность взаимодействия в разработке и реализации целевых программ, доверие между участниками взаимодействия и, как следствие, изменится уровень показателей своевременности выполнения программ.

Литература

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 06 окт. 2003 г. № 131-ФЗ // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Сапожников А.А. Муниципальное целевое программное бюджетирование: решения // Муниципальная академия. 2016. № 1. С. 64-70.

3. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: федер. закон от 04 дек. 2007 г. № 329-ФЗ // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Сапожников А.А., Касиненко Ю.А. Современная технология административного управления: переходный этап развития // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2016. № 2 (24). С. 57-62.

5. Трусевич Е.В. Теоретические аспекты государственного регулирования региональной экономики // Экономическое и социальное развитие регионов России: сб. материалов I Всерос. науч.-практической конф. Пенза, 2004. 219 с.

6. Дубровина М.А., Подноскова Л.А., Соловьева Е.А. Направления государственных программ в области развития информационной политики и технологий в муниципальном управлении // Проблемы социально-экономического развития Сибири, 2018 № 3 (33) С. 42-47.

7. Трусевич Е.В., Трусевич А.В. Некоторые аспекты государственной политики в сфере общего социально-экономического развития Иркутской области // Проблемы современной экономики и менеджмента: сб. материалов II Междунар. науч.-практической конф. Новосибирск, 2017. С. 158.

8. Дубровина М.А., Абрамян Л.М. Теоретическое обоснование основных стадий внедрения проектного управления // Развитие современного социально-гуманитарного знания: отечественный и зарубежный опыт: сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практической конф. 28 февр. 2018 г. Белгород, 2018. Ч. 4. С. 145-148.

9. Трусевич Е.В. Некоторые аспекты экономического состояния и перспективы развития муниципальных образований северных территорий Иркутской области // Наука и современность – 2010: сб. материалов VI Междунар. науч.-практической конф. Новосибирск, 2010. Ч. 2. 459 с.

10. Паспорт государственной программы Российской Федерации «Развитие федеративных отношений и создание условий для эффективного и ответственного управления региональными и муниципальными финансами» [Электронный ресурс] // Портал государственных программ Рос. Федерации. URL <http://programs.gov.ru/Portal/programs/quarterMonitoring?gpId=25> (дата обращения: 10.02.2019).

11. О стратегическом планировании в Российской Федерации: федер. закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Дубровина М.А., Лебедева А.О. Основные формы взаимодействия органов местного самоуправления с некоммерческими организациями // Труды Братского государственного университета. Сер. Экономика и управление. 2018. С. 18-21.

13. О физической культуре и спорте в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 дек. 2008 г. № 108-оз // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. Муниципальные программы: Нижнеилимский район [Электронный ресурс]: официальный сайт Нижнеилимского района. URL. http://nilim.irkobl.ru/targeted_programs/novyy-razdel/ (дата обращения: 10.02.2019).

УДК 331.101

Проблема трактования понятия «человеческий капитал»

П.В. Харитонова^a, Е.И. Луковникова^b, А.М. Патрусова^c

Братский государственный университет, ул. Макаренко 40, Братск, Россия

^ahpv83@mail.ru, ^bpro_uch@brstu.ru, ^cpatrusova@mail.ru

Статья поступила 21.02.2019, принята 3.03.2019

В статье поставлена проблема непонимания сущности человеческого капитала, терминологической неразберихи в трактованиях, представленных в научной и учебной литературе. Проведен критический анализ основных определений человеческого капитала, которые условно классифицированы по трем характеристикам: узкие, широкие, расширенные понятия. Предложено авторское определение человеческого капитала с учетом не только личностных характеристик индивидуума, но и инвестиций в человека на уровне национальной экономики. Представлено авторское видение сущности и важности формирования человеческого капитала как национального богатства страны. Исторические факты позволили проследить прямую связь между уровнем развития человеческого капитала и экономическим ростом страны. Теоретическая значимость работы заключается в уточнении понятийного аппарата, представленного в научной и учебной литературе относительно понятия «человеческий капитал». Практическая значимость доказывается возможностью грамотного понимания сущности формирования человеческого капитала в целях роста национальной экономики и качества жизни граждан.

Ключевые слова: человеческий капитал; национальная экономика; человеческий потенциал; человеческий ресурс.

The problem of interpreting the concept "human capital"

P.V. Kharitonova^a, E.I. Lukovnikova^b, A. M. Patrusova^c

Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

^ahpv83@mail.ru, ^bpro_uch@brstu.ru, ^cpatrusova@mail.ru

Received 21.02.2019, accepted 3.03.2019

The article poses the problem of misunderstanding the essence of human capital, the existing terminological confusion in interpretations presented in scientific and educational literature. A critical analysis of the basic definitions of human capital is given, which were conventionally classified according to three characteristics: narrow, broad and extended concepts. The author's definition of human capital is proposed, taking into account not only the personal characteristics of the individual, but also investments in citizens at the level of the national economy. The author's vision of the essence and importance of the formation of human capital as the national wealth of the country is presented. Historical facts allowed to trace the direct relationship between the level of human capital development and the economic growth of the country. The theoretical significance of the work is to clarify the conceptual apparatus, presented in scientific and educational literature regarding the concept of "human capital". Practical significance is proved by the possibility of a competent understanding of the essence of the formation of human capital in order to grow the national economy and the quality of life of citizens.

Keywords: human capital; national economy; human potential; human resource.

Постановка проблемы

Во время становления в России рыночной экономики вместо обычного понятия «кадры» мы все чаще стали слышать понятие «персонал». А далее в учебной и научной литературе появились термины «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческие ресурсы». Авторы подробно рассматривали представленные трактования [1, с. 116; 2, с. 38–40], выделив в них общие составляющие и существенные различия и доказав, что

все определения являются самостоятельными и не могут рассматриваться как синонимы.

В начале XXI в. в научных статьях, монографиях, названиях направлений подготовки в вузах стало появляться новое понятие «человеческий капитал». И теперь именно человеческий капитал, а не персонал и не трудовые ресурсы чаще всего отождествляют с самой важной ценностью не только в организации, но и в экономике страны в целом. Что же такое человеческий капитал?

В чем его отличие от привычных и известных нам управленческих hr-понятий? Сегодня этот вопрос остается актуальным, так как в научной литературе нет универсального определения человеческого капитала, поэтому многие руководители и обучающиеся ошибочно понимают под ним персонал предприятия как таковой. Кроме того, мы наблюдаем массу попыток представления понятия «человеческий капитал» не только экономистами, но и политологами, социологами, педагогами и даже учеными из медицинских областей. Различный подход к трактованию у зарубежных и отечественных ученых также накладывает проблему отсутствия единого взгляда во множестве исследований относительно понятия «человеческий капитал».

Анализ представленных в науке определений. Все представленные в научной литературе определения человеческого капитала условно можно разделить на три группы.

К первой группе мы относим понятия, которые характеризуют человеческий капитал в достаточно узком смысле, и таких трактовок множество. К примеру, определение автора выражения «человеческий капитал» Т. Шульца: «это врожденные способности и приобретенные знания, навыки, умения под воздействием общего или специального образования» [3]. Получается, что человеческий капитал в таком понимании — это интеллектуальный капитал либо капитал образования. Нам представляется, что с такой позиции исследователи больший акцент делают на первую составляющую определения — человеческий, так как каждому индивидууму присущи уникальные знания и умения, и они априори составляют так называемый капитал человека. Тем не менее, по нашему мнению, «капитал» должен рассматриваться не только с этих позиций, а намного шире.

Обратимся к определению С. Фишера, который под человеческим капиталом понимает меру воплощенной в индивидууме возможности и умения приносить прибыль [4, с. 102]. Такое определение мы также считаем узким, так как с данных позиций человеческий капитал — это не только врожденные способности и возможности человека, но и его профессия, квалификация, которые и позволяют получать доход. И снова капитал как отдельная экономическая категория не рассматривается.

Известный отечественный ученый Р.И. Капелюшников под человеческим капиталом понимает «запас знаний, навыков и способностей», принадлежащих каждому человеку и используемых им в различных целях [5, с. 18]. Это определение мы также относим к категории узких по вышеперечисленным причинам.

Особый интерес вызывает ряд определений западных ученых. Л.А. Бовенберг под человеческим капиталом понимает коммуникативность, самоконтроль, психическое равновесие, персональный менеджмент, способность брать ответственность и рисковать [6]. По этому же принципу М. Хендель утверждает, что современные руководители уже не обращают внимание на стаж работы или образование человека. Самыми важными ценностями сегодня являются готовность к командной работе, позитив, дружелюбие, коммуникативные способности, личные качества. Можно не быть с человеком друзьями, но на работе чувствовать себя именно такими, причем искренне, и это является настоящим человеческим капиталом для компании и самих сотрудников [7]. Безусловно, данные определения заслуживают внимания и важны для общего понимания сущности человеческого капитала. Однако они имеют узкую направленность и не затрагивают экономическую категорию «капитал».

Другую группу представленных в научной литературе определений мы относим к широким. В таких трактовках акцент делается преимущественно на мотивацию и инвестиции. Человеческий капитал рассматривается как результат инвестиционной работы в образование человека, его профессиональную подготовку, воспитание, здоровье, поддержание стабильного психоэмоционального настроения, в искусство и культуру. В этой связи особого внимания заслуживает видение академика Л.И. Абалкина, который представил человеческий капитал как сумму различных критериальных показателей, обеспечивающих доход. К этим критериям он относит потенциал человека, в основном творческий, образование, опыт работы, здоровье — не только физическое, но и психологическое, мотивы трудового поведения [8, с. 51–70].

Ряд исследователей существенно развивают тему мотивации, давая определение человеческому капиталу. Так, например, С.С. Беляев акцентирует внимание на развитии у каждого работника предпринимательских способностей, которые и позволяют получать прибыль компаниям через способность адекватного анализа проблем, источников их зарождения, поиск уникальных решений выхода из проблемных ситуаций. То есть каждый человек должен быть мотивирован на самостоятельный поиск лучших решений для компании, и именно организационно-управленческий актив является человеческим капиталом [9, с. 120–127]. Подобные представления мы находим и у других отечественных исследователей [10].

Сегодня мы сталкиваемся со множеством современных определений, где человеческий капитал рассматривается как актив, который является итогом каких-либо инвестиций. А инвестиции авторы описывают различные, от предпринимательских способностей, мотивации, умения подстраиваться под людей до воспитания, образования, ценностных установок человека. По нашему мнению, это только усложняет и загромождает определение понятия «человеческий капитал». К тому же, некоторые исследователи даже инвестиции в определениях начинают разграничивать на те, что человек вкладывает сам в себя в виде времени, финансовых средств, и внешние вложения от работодателя или государства [11, с. 17].

Любое определение должно быть максимально лаконичным и понятным. Представленные выше понятия слишком широкие, в них затрагиваются и безопасность народа, и качество жизни, и инвестиционные составляющие, и мотивация, и ценностные ориентации. Это очень усложняет понимание сущности человеческого капитала. Причем про капитал как самостоятельную экономическую категорию речь так и не идет. А само по себе понимание человеческого капитала уже можно охарактеризовать как парадокс, так как представленные в определениях характеристики могут лишь косвенно влиять на результаты труда.

Попытку перейти к категории «капитал» как таковой мы видим в определении Л. Грэттон и С. Гошалу: «человеческий капитал — это биологический актив и экономический капитал» [6]. Именно в этом определении затронуты обе составляющие исследуемого нами понятия. Под биологическим активом понимается человеческий потенциал в виде образования, здоровья, целенаправленности и т.д., а под экономическим капиталом авторы понимают наличие у индивидуума сбережений, жилья, работы. Мы не разделяем такую трактовку понятия «капитал». Все-таки, возможность получения материальной выгоды — это результат использования человеческого капитала, а не первоначальный ресурс.

И, наконец, третью группу представленных в науке определений человеческого капитала мы называем расширенной. Новые определения все чаще приводят к терминологическим разногласиям, неточностям, нагромождениям, а это, в свою очередь, влияет на выработку методик оценки человеческого капитала. Если непонятна сущность, то непонятна и методика оценки, и не используется потенциал человеческого капитала. О.А. Дроздов отмечает, что «нет пределов расширения трактования человеческого капитала, так как оно неразрывно связано с самой лично-

стью, поэтому человеческий капитал определяется исключительно через индивидуальные особенности конкретного человека» [12, с. 33–38]. Мы согласны с этим мнением, однако понятие «капитал» незаслуженно отброшено всеми исследователями, акцент делается только на человеческих характеристиках. Тогда можно было назвать исследуемое определение «человеческий потенциал» или «человеческий ресурс».

Почему человеческий капитал, а не потенциал? Все рассмотренные нами выше определения по своей сути отражают именно человеческий потенциал, и он является ядром в понимании сущности человеческого капитала как более широкого определения.

В целом под капиталом понимается инвестиция, которая используется для приобретения добавочной стоимости в процессе производства на добровольном обмене. Получается, что капитал способен в несколько раз увеличить свою первоначальную стоимость. К капиталу также относятся нематериальные активы компании. К примеру, это могут быть организационная культура и человеческий капитал. Физический капитал способен к отдаче от инвестиций в краткосрочном периоде, но индивидуума так быстро не изменить, поэтому полагаем, что человеческий капитал окупается гораздо позже [13].

Если капитал — это инвестиции, то кто вкладывает их в человека? Ответ очевиден — государство и сам индивидуум. Но не каждый человек готов к развитию и совершенствованию. К сожалению, бедой нашей страны становится не снижающаяся доля наркоманов, алкоголиков, преступников, бездельников. Эта категория людей оказывает лишь отрицательное влияние на человеческий капитал России. К счастью, большинство людей заинтересованы в собственном развитии, самоактуализации, построению семьи, качестве жизни, поэтому заботятся о своем здоровье, уровне образования и профессионализме. И все же львиную долю в инвестициях человеческого капитала как национального богатства страны вкладывает государство. Это инвестиции в образование, здравоохранение, социальную сферу, в безопасность граждан [14; 15, с. 151]. Отдача от подобного рода инвестиций не будет молниеносной, но обязательно окупится на благо экономического развития государства [16, с. 125; 17, с. 29]. Следует также отметить, что инвестиции в образование и науку могут оказаться лишь затратами для государства, если будут направлены на людей, не способных к обучению. И это настоящая проблема России и высшей школы нашей страны, когда по определенным причинам высшее образование получают те, кто при прочих равных условиях не имел бы шанса сделать это.

Авторский подход к сущности человеческого капитала. Исходя из представленных выше рассуждений, мы полагаем, что под человеческим капиталом необходимо понимать *интенсивный фактор развития национальной экономики, включающий конкурентоспособных специалистов, современные технологии, высокое качество жизни, здоровье населения, высокую производительность труда, безопасность, желание жить и развиваться в своей стране.* Поэтому человеческий капитал – это поистине национальное богатство для любой страны, которое нужно грамотно формировать, развивать и приумножать. Процесс формирования человеческого капитала представлен на рисунке 1.

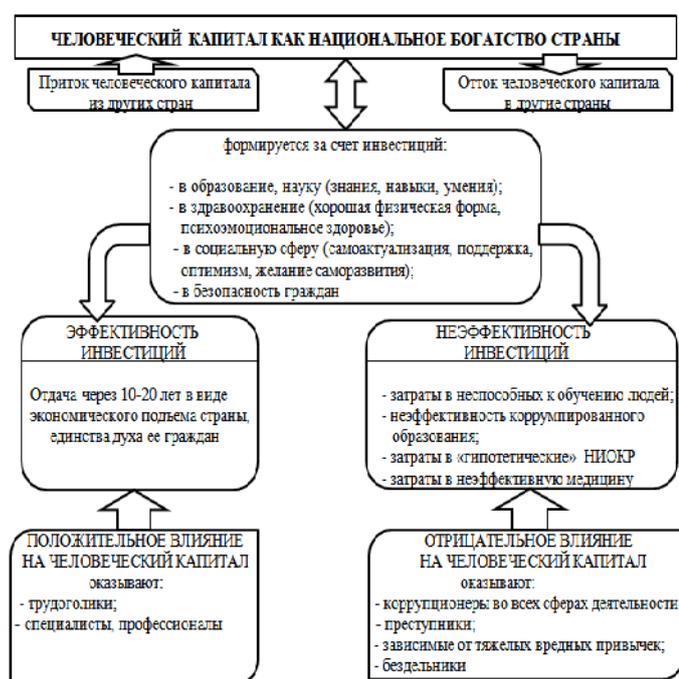


Рис. 1. Формирование человеческого капитала страны как ее национального богатства

Таким образом, представляется, что человеческий капитал является синтезом таких понятий, как человеческий потенциал, человеческие ресурсы, интеллектуальный потенциал, национальная экономика. Ядром человеческого капитала, формируемого на благо экономического развития страны, являются образование, менталитет, знания. Инвестиции в образование и социальную сферу не должны рассматриваться как затраты (как это было в начале XX в., на первых этапах формирования понятия человеческого капитала).

Влияние человеческого капитала на национальную экономику. Тот факт, что вложения в людей являются не затратами, а инвестициями, первыми спрогнозировали в Европе и Северной Америке. Исторически наблюдается опережаю-

щее развитие цивилизации в европейских странах, мы же до сих пор догоняем мировые державы в вопросах экономического развития, и неудачи напрямую связаны со слабым человеческим капиталом России и необходимостью его улучшения в вопросах науки, здравоохранения, социального обеспечения.

Исторически мы далее прослеживаем прямую связь в Китае и Индии с их инвестициями в человеческий капитал (согласно статистике бюджетных расходов за несколько лет [6]) и колоссальным экономическим подъемом в этих странах. Также мы прослеживаем интересную корреляцию между грамотностью населения и подушевым объемом ВВП [7]. Сумма слагаемых – уровня образования, экономической свободы, демократии привела к успеху национальную экономику в США и европейских странах еще в конце XVIII в.

Показательными для понимания важности развития человеческого капитала являются данные, опубликованные в 1913 г., включающие среднее число лет обучения взрослого гражданина (кроме школьного образования) и продолжительность жизни (как представление расходов государства на образование, здравоохранение и социальное обеспечение) (табл. 1) [5, с. 20].

Таблица 1

Сравнительная характеристика уровня развития человеческого капитала в разных странах (1913г.)

Страна	Среднее число лет обучения взрослого населения	Средняя продолжительность жизни, лет
Япония	5,4	51
Италия	4,8	50
США	8,3	51
СССР	1,2	33

Эти данные во многом объясняют, почему Япония, США и Европа смогли совершить рывок в экономическом развитии в начале XX в. Союз ССР, и без того не имеющий мощного человеческого капитала, был ослаблен в годы Второй мировой войны, в результате чего, по большому счету, распался, и сегодня Россия медленно продвигается вперед, навстречу экономическому подъему.

Фундаментом подъема ВВП может быть только сильный человеческий капитал в сочетании с постоянно развивающимися научными знаниями. Государство обязано инвестировать в человеческий капитал основную долю бюджетных расходов, как это делают ведущие державы, лидирующие в области экономики (табл. 2) [18].

Таблица 2

Структура совокупного капитала
в динамике в западных странах и Японии

Капитал	Год						Начало XXI в.
	1800	1860	1913	1950	1973	1998	
Физический, %	80	79	67	52	43	31	20
Человеческий, %	20	21	33	48	57	69	80

Вывод

В настоящее время страны, которые вкладывают внушительные финансовые ресурсы в развитие высоких технологий в ущерб инвестициям в человеческий капитал, не получают должной отдачи в экономическом развитии. Обратную ситуацию мы наблюдаем в таких странах, как Китай, Испания, Финляндия, Сингапур и др., где ядром развития страны и благополучия жителей являются инвестиции в человеческий капитал.

В настоящей работе показано, что в XX в. мировые державы, лидирующие в XIX в., сумели вывести формулу успеха, которая гласит, что затраты в науку, образование, здравоохранение, социальную сферу, безопасность граждан являются долгосрочными инвестициями в национальное богатство страны.

Полагаем, что современную успешную экономику можно с уверенностью назвать экономической эффективного человеческого капитала.

Говоря кратко, нам всем хочется жить там, где достойно платят, успешно лечат и прекрасно учат, где присутствует уверенность в завтрашнем дне. Именно в такой стране трудящиеся ощущают себя не просто кадрами, а человеческим капиталом!

Литература

1. Харитонова П.В. Анализ взаимосвязи и модель исследования предпринимательской, управленческой и организационной культуры // Вестн. НГУ. Сер. Социально-экономические науки. 2011. Т. 11, Вып. 3. С. 115-120.

2. Патрусова А.М. Теоретические основы управления качеством высшего образования: моногр. Братск: БрГУ, 2013. 86 с.

3. Schultz T.W. Investments in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York: Macmillan Co., 1971.

4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. М.: Юнити, 2002.

5. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? М.: Высш. шк. экономики, 2012.

6. Bovenberg A.L. The Life-course perspective and social policies: An overview of the issues // CESifo Economic Studies. 2008. Vol. 54, № 4. С. 33-45.

7. Handel M. J. Skills mismatch in the labor market. Annual Review of Sociology. 2003. № 29. С. 17-23.

8. Абалкин Л.И. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. 2009. № 9. С. 51-70.

9. Беляева С.С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия // Креативная экономика. 2008. № 10 (22). С. 120-127.

10. Римашевская Н. Человеческий потенциал России и проблемы "сбережения населения" // Российский экономический журнал. 2004. № 9-10. С. 23-27.

11. Цыренова А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. 80 с.

12. Дроздов О.А. Человеческий капитал: есть ли пределы расширения трактовки? // Проблемы современной экономики. 2013. № 01. С. 33-38.

13. Сыгодина М.В., Планкова Ю.В. Особенности менеджмента регионального вуза в контексте формирования качественного контингента студентов // Воспроизводство интеллектуального капитала в системе высшего профессионального образования: материалы Всерос. науч.-практической конф. с междунар. участием. Белгород, 2013. 308 с.

14. Сыгодина М.В. Теоретический анализ технологии обучения. Братск, 2002. Рукоп. деп. в ВИНТИ 25.03.2002. № 525-В2002.

15. Вахрушева М.Ю. Роль методов управления персоналом в высшем профессиональном образовании // Ценности и интересы современного общества: материалы междунар. науч.-практической конф. 2013. С. 151-154.

16. Вахрушева М.Ю. Технологии скринкастинга в образовательном процессе // Труды Братского государственного университета. Сер. Экономика и управление. 2016. № 1. С. 124-127.

17. Боярчук Н.Я., Косякова В.В. Формирование творческого потенциала обучающихся как инструмент повышения качества образования // Совершенствование качества образования: материалы XIII (XXIX) Всерос. науч.-методической конф. 2016. С. 27-32.

18. Мельянец В. Счастье от ума // Известия. 2000. 17 мая.

УДК 332.1:620.9

Современные аспекты повышения производительности труда в угольной промышленности Кузбасса

Е.И. Харлампенков^а, И.А. Кудряшова^б

Кемеровский институт (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, пр. Кузнецкий 39, Кемерово, Россия

^аkotk123@yandex.ru, ^бkudrina2007@mail.ru

Статья поступила 22.11.2018, принята 27.12.2018

В статье рассматриваются проблемы повышения производительности труда в угольной промышленности Кузбасса в современных условиях. На примере Кемеровской области проведена оценка влияния ключевых факторов, влияющих на уровень производительности труда в добывающих регионах. Сформулированы основные направления увеличения производительности труда в угольной отрасли в целях инновационного развития угольной промышленности, увеличения ее конкурентоспособности и эффективности функционирования.

Ключевые слова: угольная промышленность; производительность труда; факторы, влияющие на производительность труда в угольной отрасли; инновационные направления повышения производительности труда.

Modern aspects of increasing labor productivity in Kuzbasscoal industry

E.I.Kharlampenkov^а, I.A. Kudryashova^б

Kemerovo Branch of Plekhanov Russian University of Economics; 39, Kuznetsky Pros., Kemerovo, Russia

^аkotk123@yandex.ru, ^бkudrina2007@mail.ru

Received 22.11.2018, accepted 27.12.2018

The article deals with the problems of increasing productivity in the coal industry of Kuzbass in modern conditions. On the example of the Kemerovo region, the impact of key factors affecting the level of productivity in the mining regions is assessed, as a result of which the main directions of increasing productivity in the coal industry for the innovative development of the coal industry, increasing its competitiveness and efficiency of operation are formulated.

Keywords: coal industry; labor productivity; factors affecting labor productivity in the coal industry; innovative ways to improve labor productivity.

Перед регионами России поставлена важная задача — за счет развития традиционных и инновационных отраслей экономики обеспечить устойчивый рост валового регионального продукта (ВРП), что должно позволить снизить дотационную нагрузку на федеральный бюджет, сделать регионы самофинансируемыми, обеспечить рост качества жизни. Подобная задача стоит и перед Кемеровской областью, что демонстрирует недавно принятая Стратегия социально-экономического развития Кемеровской области на период до 2035 года. Кузбасс является горнодобывающим регионом, и эта тенденция, несмотря на реструктуризацию экономики, сохранится и в данный планируемый период. Анализируя перспективы развития области, стоит отметить, что

рост добычи угля прогнозируют оба сценария — как традиционный (консервативный), предусматривающий добычу на уровне 350 млн т, так и оптимистичный, где данный показатель составляет 375 млн т. В 2017 г. в Кузбассе было добыто 241,5 млн т угля, значит, с учетом намеченных рубежей рост угледобычи к 2035 г. должен увеличиться почти в 1,5 раза.

Увеличение добычи возможно как экстенсивным методом, за счет строительства новых шахт и разрезов, так и интенсивным методом, путем использования инновационных методов добычи и роста производительности труда на уже существующих угольных предприятиях. Использование инновационных технологий добычи приведет к высвобождению к 2035 г. порядка 20-30 тыс.

чел. в угольной отрасли Кузбасса [1]. Именно поэтому анализ производительности труда в угольной промышленности, выявление факторов, влияющих на ее уровень, являются актуальными задачами исследования.

Производительность труда в любой отрасли экономики определяется выработкой продукции, приходящейся на одного работника в единицу времени, или временем, затрачиваемым на производство единицы продукции. Достаточно сложно сравнивать производительность труда в стоимостных показателях, так как стоимость угля, производимого основными экспортерами данного ресурса, весьма различна не только в мире, но и в рамках одного региона. Так, например, российский уголь преобладает в польском импорте из-за невысокой стоимости доставки и более низкой цены, обусловленной санкциями и девальвацией рубля. Об этом один из трейдеров сообщил изданию *Hellenic Shipping News* еще в мае 2018 г. «Россия будет крупнейшим экспортером в Польшу в этом году, США и Колумбия будут вторыми», – сказал собеседник издания, объяснив, что недорогая морская доставка обеспечивает российскому углю огромные конкурентные преимущества на польском рынке, и отметив еще одно преимущество – экономичную транспортировку по железной дороге [2].

На предприятиях угольной промышленности натуральным измерителем объема продукции служит добыча угля в тоннах за учитываемый период на одного работника промышленно-производственного персонала. Объем угледобычи в Кузбассе за последние 5 лет возрос с 203 млн т в 2013 г. до 241,6 млн т в 2017 г., обеспечив почти 20%-ный прирост. При анализе производительности труда необходимо учитывать и способ добычи, открытый или подземный. Статистические данные свидетельствуют, что в Кузбассе функционируют 95 угледобывающих предприятий, включая 47 шахт и 48 разрезов, при этом планируется в период до 2025 г. ввести в эксплуатацию 38 новых угольных предприятий, в том числе 15 шахт, 7 разрезов и 16 обогатительных фабрик. Анализ способов добычи показал, что в настоящее время 65% кузбасских углей добывается открытым способом, а 35% – подземным. Например, в 2017 г. в Кузбассе было добыто открытым способом 156,6 млн т, подземным – 85 млн т. При этом в долгосрочной перспективе ситуация по способам добычи должна измениться, и в период с 2018 по 2025 гг. объемы подземной добычи нужно увеличить в 1,67 раз а по сравнению с открытым способом. Анализируя производительность труда на разрезах и шахтах, можно сказать, что производительность труда при добыче угля открытым способом примерно в

1,7 раза превышает аналогичный показатель при подземной добыче (196,6 против 115,4 т/мес в 2014 г.) [3].

Россия, как и весь индустриальный мир, вступила в очередную стадию технологического развития, которая характеризуется значительным повышением эффективности производства, применением прогрессивных инновационных технологий, совершенствованием управления производством и модернизацией технологий. В направлении этого вектора необходимо создание новейшего технологического фундамента, который должен стать генератором всех промышленных преобразований в российской экономике, под воздействием которых и возникнет ожидаемый результат – повышение эффективности производства прежде всего за счет увеличения ее базовой характеристики – производительности труда [4].

Рост производительности труда при шахтовой добыче возможен только при реализации таких мероприятий, как совершенствование методов организации производства на основе концепции «бережливого производства», внедрение поточных и циклично-поточных технологий в совокупности с применением машин и оборудования последнего поколения, роботизация и цифровизация технологических процессов. Такие мероприятия обусловлены тем, что в рыночных условиях производительность труда тесно увязана с себестоимостью и качеством добываемого угля. Качество угля в значительной степени определяет конкурентоспособность предприятия на внутреннем и внешних рынках, поэтому в настоящее время уровень обогащения составляет 73%, а в некоторых компаниях достигает 90% [5].

Производительность труда на угольных предприятиях определяется в натуральном выражении – в тоннах добытого угля на одного рабочего и в стоимостном измерении на одного работника промышленно-производственного персонала. При открытой добыче производительность труда примерно в 3,4 раза выше, чем при подземной добыче. На уровень производительности труда влияет численность работников предприятия и методика ее исчисления. В настоящее время годовой показатель производительности в угольных компаниях рассчитывается делением объема добытого угля на среднегодовую численность всего персонала компании (в угольных компаниях считают производительность только в пересчете на производственный персонал). Данный подход позволяет увидеть общую эффективность работы предприятия в разрезе производительности с учетом того, что в компании функционируют не только добываю-

щие подразделения, но также обогатительные фабрики, вспомогательные предприятия, транспортные подразделения. В 2015 г. производительность труда по России на предприятиях, добывающих уголь открытым способом, составляла порядка 4200 т/год, при подземной добыче данный показатель равнялся 1800 т/год, а усредненное значение в целом по угольной промышленности — 3 тыс. т/год. Сегодня повышение производительности труда в угольной отрасли Кузбасса практически обеспечивается улучшением организации производства, а также внедрением более производительной техники, оборудования, автоматизацией некоторых процессов. На предприятиях Кузбасса, использующих современные технологии добычи, производительность труда варьируется при открытой добыче от 11954 т/год, что близко к лучшей мировой практике (разрез «Камышанский»), до 5700 т/год (Кузбасская топливная компания). При подземной добыче уровень производительности ниже и составляет от 8130 (шахта «Талдинская-Западная 1») до 2590 т/год (шахта «Костромовская») [6].

Эти показатели вполне сопоставимы с производительностью в угольных компаниях США и Австралии, составляющей 12 и 11 тыс. т/год на человека соответственно. Исследование производительности труда в угольной промышленности является многофакторной задачей, учитывающей не только организацию производственных процессов и техническую оснащенность угольных компаний, но и горно-геологические условия залегания угля. Так, например, производительность труда на польских угольных предприятиях составляет 793 т/год на человека, в Китае данный показатель равен 187 т/год на одного горняка. Несмотря на низкую производительность труда, угольная промышленность Китая очень привлекательна для иностранных инвесторов, так как отличается высокой прибыльностью за счет дешевой рабочей силы. Но при этом

необходимо учесть, что залегание угольных пластов на китайских месторождениях составляет от 300 до 1000 м, мощность пластов, которые в основном являются крутопадающими, — от 1,3 до 6 м. Соответственно, такие сложные горные условия ограничивают производительность угледобывающих комплексов. Аналогичная ситуация сложилась в Донецком бассейне с глубиной шахт, доходящей до 1200 м, и толщиной пластов от 0,6 до 1,2 м, и в Польше, где мощность угольных пластов составляет от 1,2 до 1,5 м, а глубина залегания шахт — 450–850 м. Сравнительно низкая производительность труда компенсируется высоким качеством добываемого угля, особенно в Донецком бассейне и Польше. Аналогичная ситуация и в Германии, где добыча ведется на глубине 900 м, а производительность труда немецкого шахтера составляет примерно 730 т/год. В отличие от угольной промышленности Европы и Китая, в США и Австралии преобладает добыча открытым способом, с малыми плечами перевозки добытого угля, что, несомненно, способствует повышению производительности труда [7].

Важным показателем, характеризующим производительность труда, является сравнение динамики ее роста и темпа изменения заработной платы горняков. При этом аксиомой является постулат, что рост производительности должен быть пропорционален росту заработной платы. В этом случае работники предприятия имеют стимул к повышению производительности труда. Руководству предприятий необходимо учитывать факторы, способствующие росту производительности труда: сочетание материального и морального стимулирования, совершенствование оплаты труда, внедрение научно и технически обоснованных норм труда, прогрессивной технологии [8]. Динамика темпов роста производительности труда в целом по угольной отрасли Кузбасса и заработной платы в период 2014–2017 гг. приведена на рис. 1 (2014 г. принят за 1).

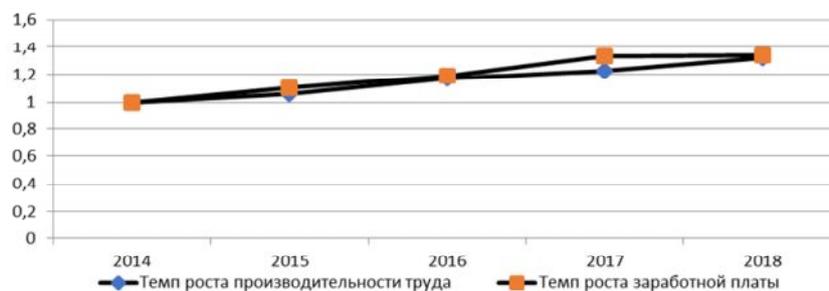


Рис. 1. Сравнение темпов роста производительности труда и заработной платы в период 2014–2018 гг. Источник: [6].

Как видно на графике (рис. 1), темпы роста производительности труда и заработной платы практически совпадают, при этом темп роста заработной платы в 2017 г. несколько опережал

динамику производительности труда. Слишком высокие темпы роста заработной платы нарушают связь между затратами труда и его оплатой. В дальнейшем это приводит к снижению

производительности, что недопустимо на современном этапе развития отрасли.

В настоящее время ситуация на мировом рынке угля складывается благоприятно для угледобывающих регионов России. В 2018 г. спрос на кузбасский уголь на мировом рынке увеличился в 7 раз по сравнению с 2017 г., возрос интерес со стороны Румынии, в 2 раза больше закупила Польша, увеличили закупки нашего угля Нидерланды и Италия. Крепнет и стратегическое партнерство со странами Азиатско-Тихоокеанского региона — Китай увеличил закупку кузбасского угля на 16%, в Индию продано почти вдвое больше от объемов 2017 г. [9]. Тем не менее, перед угольщиками Кузбасса в ближайшее время стоит задача внедрения инновационных проектов и технологий, позволяющих радикально повысить производительность труда.

Для оценки производительности труда в горной промышленности представляет интерес оценка динамики производительности труда и заработной платы, выраженной в стоимостных показателях. Как известно, достаточно большие объемы кузнецкого угля — 140,7 млн т в 2017 г. — были отправлены на экспорт. Стоимость угля на условиях FOB за последние 5 лет, с 2014 по 2018 гг., менялась достаточно существенно — от 59,4 до 105 дол. за тонну (энергетические марки угля). Стоит учитывать, что конъюнктура угольного рынка весьма изменчива и зависит от мирового производства электроэнергии и металлов. За это период, с учетом санкций, так же значительно менялся курс рубля к доллару. На рис. 2 представлены зависимости между производительностью труда и заработной платой горняков Кузбасса в 2014–2018 гг. с учетом средних цен на уголь и курса доллара по отношению к рублю.

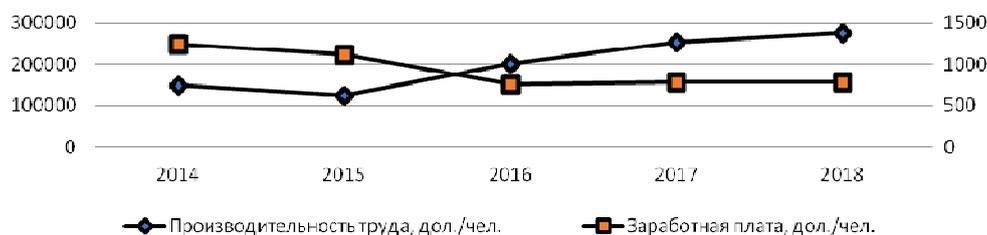


Рис. 2. Производительность труда и заработная плата кузбасских горняков в долларовом эквиваленте. Источник: [6].

Как видно (рис. 2), производительность труда в долларовом эквиваленте имеет тенденцию к значительному росту, а вот заработная плата горняков в долларах снижается. Это говорит о том, что в угольной промышленности фактически используется дегрессивная модель, определяющая соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы. Дегрессивная модель предполагает, что производительность труда растет быстрее, чем заработная плата, при этом у горняков снижаются стимулы к повышению производительности труда. Это достаточно важно, так как политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит не только эффективность работы угольной компании, но и экономический рост в регионе, поскольку заработная плата — один из важнейших инструментов, позволяющих рационально использовать рабочую силу, самый важный капитал предприятия и главный ресурс социально-экономической политики на национальном и региональном уровнях.

Налицо эффект «зарплатных ножниц», которыми топ-менеджмент угольных экспортирующих компаний буквально «вырезает» у горняков доходную часть заработной платы, формируемой в результате дополнительно получаемой

девальвационной прибыли при экспорте в результате падения курса национальной валюты.

Перед угольной промышленностью Кузбасса в рамках Стратегии развития ставится широкомасштабная задача увеличения добычи угля, но при этом предполагается сокращение работников отрасли к 2035 г. на 23–32%, что в абсолютных величинах составит порядка 22–30 тыс. чел. [1]. В соответствии с этим авторами смоделирована ситуация по изменению производительности труда в отрасли. Для моделирования ситуации были рассмотрены показатели добычи для 2019, 2024 и 2035 гг. по целевому сценарию.

Прогноз добычи описывается уравнением:

$$Y = 33,7 \times x + 205,2, \quad (1)$$

где x — прогнозируемый год.

Темпы роста добычи в 2019 г. по сравнению с 2017 г. должны увеличиться в 1,24 раза, в 2024 г. — в 1,45 раза, в 2035 г. — в 1,53 раза. Анализируя данные по количеству занятых и производительности труда в угольной промышленности России за период с 1994 по 2012 гг., можно сделать вывод, что повышение уровня добычи в 1,24 раза и снижение количества занятых в 1,24 раза должно привести к повышению производительности труда в 1,357 раза в 2019 г. Аналогичное сравнение данных применительно к 2024 г. свидетель-

ствует о повышении производительности в 1,86 раза, количество занятых должно уменьшиться в 2,05 раза. В 2035 г. повышение производительности труда должно увеличиться в 2,12 раза при снижении персонала в 2,2 раза.

Прогноз количества занятых описывается уравнением:

$$Y = 112657e^{-0,286x}, \quad (2)$$

где x — прогнозируемый год.

Изменение количества занятых в угольной промышленности Кузбасса описывается экспоненциальной зависимостью, при этом на графике можно выделить два временных интервала — периоды с 2019 по 2024 и с 2024 по 2035 гг. Анализ данных временных рядов с учетом Стратегии развития Кузбасса и программ развития угольных компаний свидетельствует о том, что изменение производительности труда включает два этапа. На первом этапе повышение про-

изводительности труда в основном будет обусловлено внедрением нового оборудования с существующими технологиями, а на втором этапе рост производительности будет обусловлен как внедрением инновационных способов добычи с применением нового поколения оборудования, так и изменениями в организации технологических процессов добычи, интеграционными процессами взаимодействия добывающих и обеспечивающих предприятий угольной отрасли.

На основании полученных данных построенной модели выполнен прогноз производительности труда угольщиков на период до 2035 г. За отправную точку были приняты статистические данные за 2017 г. Тогда средняя производительность труда по Кузбассу составила 2430 т/год на одного работающего в угольной промышленности. Прогнозные оценки представлены на рис. 3, зависимость приведена в уравнении (3).

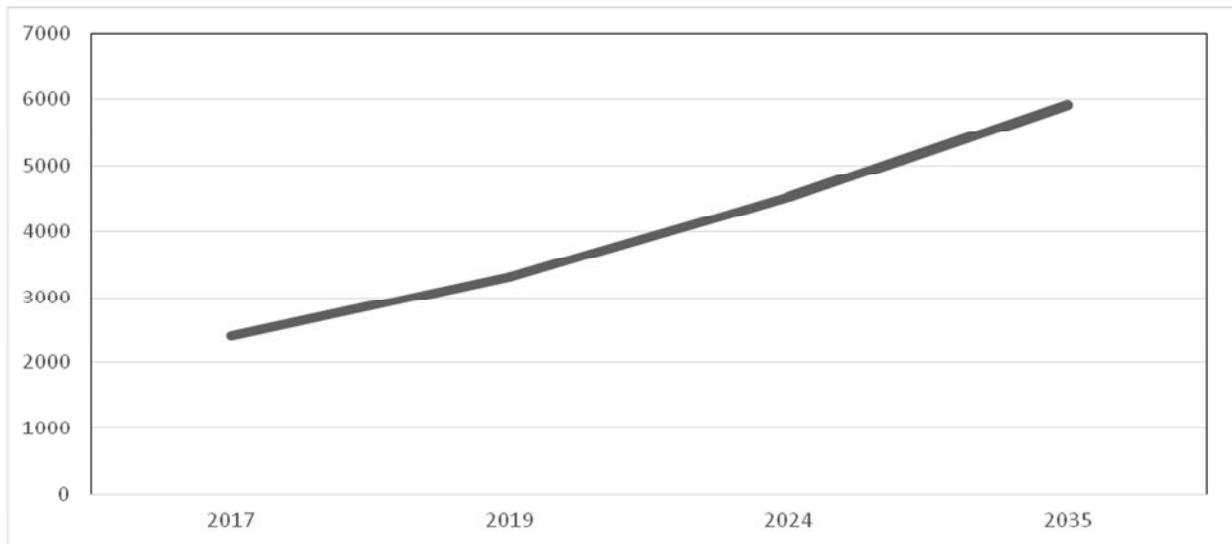


Рис. 3. Прогнозная оценка (средняя) производительности труда в угольной промышленности Кузбасса, т/чел. в год. Источник: [6].

Зависимость производительности труда в планируемом периоде представлена в виде уравнения (3):

$$Y = 1169x + 1120, \quad (3)$$

где x — прогнозируемый год.

На основе анализа прогнозных оценок можно сделать вывод, что производительность труда в угольной отрасли Кузбасса должна достигнуть порядка 5900 т/чел. в год, обеспечив рост за 17 лет в 2,44 раза. Основными направлениями увеличения производительности труда в угольной отрасли являются следующие:

- сдвиги в географическом размещении угледобывающих предприятий, связанные с закрытием шахт с выработанными пластами, и открытие угледобывающих предприятий на новых

угольных полях с более мощными пластами, что характерно для Прокопьевско-Киселевского района и переход на Ерунаковское, Соколовское, Уропско-Караканское, Новоказанское, Жерновское, Евтинское месторождения;

- геологические условия, оказывающие влияние на изменение уровня производительности труда на каждом угольном предприятии в результате увеличения или уменьшения доли участия в общешахтной добыче угля пластов с различной мощностью, глубинами их залегания, крепостью угля и его объемным весом, геологическими нарушениями и другими условиями;

- опережающее развитие добычи угля открытым и гидравлическим способом в шахтах, но с сохранением предпочтения подземной добычи и с учетом территориальных факторов в Кузбассе;

- усиление концентрации производства, рост слияний и поглощений в угольном бизнесе, что приведет к увеличению доли крупных шахт и карьеров в общей их численности за счет строительства новых, более мощных угольных предприятий и реконструкции действующих, а также за счет ликвидации небольших угледобывающих предприятий с высокой трудоемкостью горных работ. На крупных угольных предприятиях, с учетом инновационных методов добычи, уровень механизации и автоматизации и доля рабочих, непосредственно занятых добычей угля, значительно выше, чем на небольших шахтах и карьерах. Поэтому увеличение доли крупных угольных предприятий обеспечивает рост производительности труда по угольной промышленности в целом;

- продолжатся укрупнение внутрикорпоративных участков на отдельных шахтах (угольных компаниях), увеличение нагрузки на забои, пласты и шахты с выходом на повышение производительности труда.

Методы, позволившие А. Стаханову поставить рекорд угледобычи в далеком 1935 г., до сих пор не утратили свою актуальность, ведь в основе их лежат следующие положения, которые сохраняют свою актуальность при решении проблемы по повышению производительности труда в ближайшей перспективе:

- улучшение организации производства и труда на основе цифровизации и информационного обеспечения процесса добычи и на этой основе повышение уровня концентрации горного производства;

- внедрение многоциклических и поточных методов добычи и обогащения угля, организация комплексных бригад, сокращение простоев, внедрение стимулирующих систем оплаты труда, технически обоснованных норм выработки и их освоение всеми рабочими, сокращение численности вспомогательных и подсобных рабочих путем внедрения рациональных нормативов обслуживания, укрупнения участков и улучшения структуры управления предприятия в целом;

- повышение технического уровня производства на основе роботизированных комплексов, механизации и автоматизации основных и обеспечивающих процессов производства, внедрение более производительной техники [10].

В основе инноваций, которые позволят кардинально изменить угольную промышленность Кузбасса, лежит качественное повышение произ-

водительности труда, основанное на современном технологическом и техническом развитии, что выведет продукцию угольной отрасли на новый уровень высокой конкурентоспособности и эффективности [11].

Литературы

1. Стратегия социально-экономического развития Кемеровской области на период до 2035 года [Электронный ресурс] // Просмотр документов: сайт. URL: <https://docviewer.yandex.ru/view/76913466/> (дата обращения: 24.02.2019).

2. Европа налегает на российский уголь [Электронный ресурс]. URL <https://eodaily.com/ru/news/2018/08/28/evropa-nalegaet-na-rossiyskiy-ugol> (дата обращения: 24.02.2019).

3. Плакиткина Л.С. Кузнецкий угольный бассейн: состояние в 2015 г. и перспективы развития добычи угля в период до 2035 г. [Электронный ресурс] // Уголь Кузбасса. 2016. № 1. URL. <http://www.uk42.ru/index.php?id=2667>(дата обращения: 24.02.2019).

4. Калачева Л.В. Формирование индикаторов, отражающих увеличение производительности труда, создание и модернизацию высокопроизводительных рабочих мест в угольной промышленности России [Электронный ресурс]. URL. <http://be5.biz/ekonomika1/r2014/3618.htm> (дата обращения: 24.02.2019).

5. Павлова Н.В. Методические подходы к анализу конкурентоспособности предприятий по добыче энергетических углей при поставках на внутренний и внешней рынки // Горный информационно-аналитический бюллетень. 2009. Т. 6, № 12. С. 295-302.

6. Больше угля – меньше горняков [Электронный ресурс] // Авант-Партнер. 2016. № 2(47). URL. <http://www.avant-partner.ru/partner/all/792.html> (дата обращения: 18.12.2018).

7. Опубликована официальная статистика динамики роста производительности труда в Китае [Электронный ресурс]. URL: <http://www.infovoronezh.ru/News/-50486.html> (дата обращения: 18.12.2018).

8. Спиридонова К.А. Взаимосвязь производительности труда и фонда заработной платы // Молодой ученый. 2015. № 11. С. 71-74.

9. Кузбасс намерен увеличить добычу угля в 2018 году до рекордных 250 млн тонн. [Электронный ресурс]. URL. <https://tass.ru/sibir-news/5816392> (дата обращения: 18.12.2018).

10. Фридман Ю.А., Речко Г.Н., Логинова Е.Ю., Оськина Н.А. Институты и инструменты инновационного развития угольной промышленности Кузбасса // Вестн. Кузб. гос. техн. ун-та. 2014. № 3. С. 147–153.

11. Белякова Г.Я., Фаскевич Н.В., Дулесов А.Н. Управление развитием угольной промышленности // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2018. № 4 (34). С. 17-20.

УДК 336.647

Особенности формирования финансовой модели коммерческой организации

М.И. Черутова^{1а}, О.К. Слинкова^{2б}

¹Братский государственный университет, ул. Макаренко 40, Братск, Россия

²Белгородский государственный национальный исследовательский университет, ул. Победы 85, Белгород, Россия

^аcherutovam@mail.ru, ^бSlinkova@bsu.edu.ru

Статья поступила 29.01.2019, принята 27.02.2019

Рассматриваются вопросы формирования финансовой модели коммерческой организации. Модель состоит из совокупности финансовых показателей, характеризующих денежные потоки, возникающие при ее функционировании. Представлены принципы формирования денежных потоков, их классификация. Раскрываются факторы, влияющие на формирование денежных потоков и финансовую модель, которые делятся на внутренние и внешние. Разработана финансовая модель, включающая три блока показателей: финансовые результаты; структура баланса; потоки денежных средств. Представлены элементы финансовой модели вновь создаваемого предприятия.

Ключевые слова: коммерческая организация; финансовая модель; денежные потоки; операционная, инвестиционная, финансовая деятельность; бухгалтерский баланс; отчет о движении денежных средств; отчет о финансовых результатах; управление денежными потоками.

Features of the formation of a financial model of a commercial organization

M.I. Cherutova^{1а}, O.K. Slinkova^{2б}

¹Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

²Belgorod State National Research University; 85, Pobedy St., Belgorod, Russia

^аcherutovam@mail.ru, ^бSlinkova@bsu.edu.ru

Received 29.01.2019, accepted 27.02.2019

The issues of formation of the financial model of a commercial organization are considered. The model consists of a combination of financial indicators characterizing the cash flows arising from its operation. The principles of the formation of cash flows, their classification are represented. The factors affecting the formation of cash flows and the financial model are divided into internal and external. A financial model that includes three sets of indicators such as financial results, balance sheet structure and cash flows has been developed. The elements of the financial model of the newly created enterprise are presented.

Keywords: commercial organization; financial model; cash flows; operational, investment, financial activities; balance sheet; cash flow statement; income statement; cash flow management.

Любое предприятие как самостоятельный хозяйствующий субъект в соответствии с ч. 1 Гражданского кодекса является коммерческой организацией, преследующей в качестве основной цели своей деятельности получение прибыли[1].

Целевая установка коммерческой организации — систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг — становится целью формирования ее финансовой модели.

Финансовая модель коммерческой организации—это совокупность финансовых показателей, характеризующих денежные потоки, возникающие при ее функционировании.

Авторы по-разному рассматривают понятие «денежные потоки».

И.А. Бланк под денежным потоком понимает«совокупность распределенных по отдельным интервалам рассматриваемого периода времени поступлений и выплат денежных средств, генерируемых ...хозяйственной деятельностью, дви-

жение которых связано с факторами времени, риска и ликвидности» [2].

По мнению А.В. Кеменова, денежный поток организации представляет собой совокупность поступлений (притоков) и выплат (оттоков) денежных средств за определенный период времени [3].

Г.В. Савицкая указывает, что непрерывный процесс движения денежных средств во времени представляет собой денежный поток, обеспечивающий жизнеспособность организации [4].

Все авторы при определении денежных потоков обычно отмечают совокупность поступлений и выплат денег, фактор времени и возникновение потоков в процессе хозяйственной деятельности.

Как представляется, можно дать следующее определение.

Денежные потоки предприятия – это совокупность притоков и оттоков денежных средств, связанных определенным периодом времени и возникающих в процессе его деятельности.

Рассмотрим принципы формирования денежных потоков.

1. Достоверность информации. Используемая на предприятии информационная база влияет на управление денежными потоками. В свою очередь, формирование информационной базы связано с определенными трудностями, а именно закрытостью или отсутствием информации, отличиям в методах учета, изменением нормативной и законодательной базы и др.

2. Ликвидность, т. е. обеспеченность денежными средствами для поддержания платежеспособности. При этом у предприятия должны быть свободные денежные средства или резервы, или оно должно иметь возможность получить их за минимальную плату.

3. Эффективность. Принцип связан с максимизацией прибыли и рентабельности при управлении денежными потоками. Хотя этот принцип и противоречит обеспечению ликвидности, предприятие должно находить компромисс между риском потери ликвидности и эффективностью работы предприятия.

4. Временная оценка денежных средств. Принцип связан с приведением разновременных денежных потоков к сопоставимому виду с помощью их дисконтирования.

5. Управление рисками. Принцип требует идентификации рисков, вызванных внешней и внутренней средой, учета факторов риска, их анализа и контроля.

6. Сбалансированность денежных потоков по различным характеристикам, таким как временные интервалы, объемы, виды. Это, в свою очередь, позволит оптимизировать денежные потоки, повышая их эффективность.

Указанные принципы формирования денежных потоков будут способствовать успешному финансовому планированию деятельности коммерческой организации.

В литературе выделяют различные виды денежных потоков [3;5], их классификация представлена в табл. 1.

Таблица 1

Классификация денежных потоков

Классификационный признак	Виды денежных потоков (ДП)
По масштабам обслуживания хозяйственного процесса	1.1 ДП по предприятию в целом 1.2 ДП по различным видам хозяйственной деятельности 1.3 ДП по отдельным структурным подразделениям 1.4 ДП по отдельным хозяйственным операциям
По стабильности временных интервалов	2.1 Регулярный ДП с равномерными временными интервалами 2.2 Нерегулярный ДП с неравномерными временными интервалами
По направленности движения денежных средств	3.1 Положительный ДП 3.2 Отрицательный ДП
По методу исчисления	4.1 Валовой ДП 4.2 Чистый ДП
По уровню достаточности объема	5.1 Избыточный ДП 5.2 Дефицитный ДП
По методу оценки во времени	6.1 Настоящий ДП 6.2 Будущий ДП
По видам деятельности	7.1 ДП по операционной (текущей) деятельности 7.2 ДП по инвестиционной деятельности 7.3 ДП по финансовой деятельности

На денежные потоки, связанные с инновационной деятельностью, влияют различные факторы (табл. 2), учет которых будет способствовать эффективному управлению ими.

Внутренние факторы зависят от деятельности предприятия, и руководство может, воздействуя на них, регулировать денежные потоки.

Жизненный цикл предприятия (товара) включает различные стадии: создание, рост и развитие, зрелость, упадок. Каждая стадия требует разных по объему и видам денежных потоков, которые необходимо учитывать при их прогнозировании.

Операционный цикл – это период времени, в течение которого оборотные активы совершают свой оборот. Чем меньше период оборота, тем выше интенсивность денежных потоков, а это, в свою очередь, влияет на эффективность деятельности предприятия.

Таблица 2

Факторы, влияющие на формирование денежных потоков

Внутренние факторы		Внешние факторы	
1	Жизненный цикл	1	Конъюнктура товарного рынка
2	Операционный цикл	2	Конъюнктура финансового рынка
3	Сезонность	3	Система расчетов
4	Неотложность инвестиций	4	Целевое финансирование
5	Амортизационная политика	5	Кредитование поставщиков и покупателей
6	Финансовый и операционный рычаги	6	Система налогообложения
7	Финансовый менталитет	7	Доступность финансового кредита

Сезонность производства и реализации продукции определяется периодами заготовки отдельных видов ресурсов (например, сельскохозяйственных) и приобретения товаров в предпраздничные дни. В эти периоды наблюдаются более интенсивные по объему и времени денежные потоки.

Неотложность инвестиционных программ формирует потребность в дополнительных финансовых ресурсах (положительный поток по финансовой деятельности) и образует отрицательный денежный поток по инвестиционной деятельности.

Амортизационная политика предприятия отражается на формировании чистого денежного потока по операционной деятельности. Избранные на предприятии методы амортизации основных средств и нематериальных активов влияют на интенсивность денежного потока.

Финансовый рычаг влияет на потоки денежных средств по финансовой деятельности, увеличивая их объем. Операционный рычаг влияет на формирование чистого денежного потока по операционной деятельности за счет изменения объемов производства [6].

Финансовый менталитет участников и менеджеров коммерческой организации формирует их отношение к политике заимствования средств. Выбор консервативной, умеренной или агрессивной политики определяет структуру и интенсивность денежных потоков.

Внешние факторы не поддаются прямому влиянию со стороны руководства предприятия. Их необходимо учитывать, принимая финансовые решения по управлению финансами организации.

Благоприятное изменение конъюнктуры товарного рынка будет способствовать увеличению положительного денежного потока по операционной деятельности, связанного с реализацией продукции.

Поток денежных средств по финансовой деятельности сильно зависит от конъюнктуры финансового рынка, так как предприятие выступает эмитентом акций и облигаций. Вместе с тем она влияет на формирование денежных потоков, генерируемых портфелем ценных бумаг (полученные проценты и дивиденды).

Денежные потоки по операционной деятельности зависят от расчетов; так они, осуществляемые различными формами, определенными Положением о безналичных расчетах, отличаются по времени.

Целевое финансирование формирует дополнительные финансовые ресурсы предприятия и положительно сказывается на формировании денежного потока по финансовой деятельности. Однако его использование ограничено, поскольку такой возможностью обладают в основном государственные предприятия.

Сложившиеся отношения между предприятием, его поставщиками и покупателями продукции определяют возможности кредитования. Эти отношения определяют условия покупки и продажи товаров. Предприятия могут договориться как о предоплате, так и об отсрочке платежа, а также о наличном платеже. Это может сформировать как притоки (если товары продаются), так и оттоки (если товары закупаются) денежных средств.

Налоги, уплачиваемые предприятием, связаны с оттоком денежных средств, который влияет на формирование потока денежных средств по операционной деятельности.

Доступность финансового кредита отражается на увеличении притока денежных средств по финансовой деятельности (при благоприятной конъюнктуре кредитного рынка), а также оттока денежных средств при его обслуживании.

Рассмотрим формирование денежных потоков коммерческой организации на примере финансовой модели. Финансовая модель любого предприятия включает систему взаимосвязанных финансовых показателей, характеризующих результаты его деятельности, капитальные и текущие затраты, ресурсы и источники финансирования. Условно показатели можно разбить на три блока:

- финансовые результаты;
- структура баланса;
- потоки денежных средств.

Эта триада составляет основу финансового моделирования и опирается на три формы бухгалтерской отчетности: баланс, отчет о финансовых результатах, отчет о движении денежных средств [7].

Финансовая модель коммерческой организации представлена на рис. 2. Поток денежных средств по финансовой деятельности связан с формированием пассива баланса. Поток денежных средств по инвестиционной деятельности связан с формированием актива баланса. Поток денежных средств по операционной деятельности связан с отчетом о финансовых результатах.

Традиционно потоки денежных средств рассматривают, начиная с операционной деятельности. Как нам представляется, вначале следует сформировать денежные потоки по финансовой деятельности, которые позволят определить источники финансирования, необходимые для расширения деятельности, проведения НИОКР, приобретения оборудования, нематериальных активов (патентов, ноу-хау и т.п.). Затем планируем потоки денежных средств по инвестиционной деятельности, которые будут связаны в основном с оттоком денежных средств на приобретение основных фондов и нематериальных активов. В последнюю очередь формируются потоки денежных средств по операционной деятельно-

сти. Они связаны с производством и реализацией продукции.

Управление денежными потоками входит в общую систему управления финансами предприятия, так как связано с управлением активами и пассивами предприятия, а также с управлением доходами и расходами, т.е. со всеми аспектами операционной, инвестиционной и финансовой деятельности коммерческой организации.

В табл. 3 указаны притоки и оттоки денежных средств по указанным видам деятельности.

Рассмотрим финансовую модель коммерческой организации на примере создания нового предприятия по производству сухих строительных смесей. Рынок сухих строительных смесей (ССС) сравнительно молод, он развивается в Иркутской области чуть более 10 лет. В настоящее время можно выделить три группы потребителей ССС:

- крупные строительные организации, ведущие ремонтно-строительные и отделочные работы;
- мелкие оптовики и розничные магазины;
- физические лица.

В результате исследования рынка и с учетом производственных мощностей вновь создаваемого предприятия была определена его производственная программа (табл. 4).



Рис. 2. Финансовая модель предприятия

Таблица 3

Потоки денежных средств

Виды деятельности	Притоки	Оттоки
Операционная	Выручка от продажи товаров в текущем периоде, возврат дебиторской задолженности, полученные авансы и т.п.	Материальные расходы, затраты на заработную плату, отчисления в бюджет и внебюджетные фонды, уплата процентов по кредиту и др.
Инвестиционная	Продажа основных фондов и нематериальных активов и т.п.	Приобретение активов (оборудования, результатов интеллектуальной деятельности), капитальные вложения (прямые инвестиции в строительство), долгосрочные финансовые вложения и т.п.
Финансовая	Краткосрочные и долгосрочные кредиты и займы; поступления от эмиссии акций; целевое финансирование и т.п.	Возврат краткосрочных и долгосрочных кредитов, погашение займов; погашение векселей и т.п.

Таблица 4

Производственная программа предприятия по производству ССС

Наименование продукции	Объем выпуска продукции, т/год				Итого за год
	1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.	
Сухие строительные смеси	2250	2250	2250	2250	9000
Итого	-	-	-	-	9000

Таблица 5

Балансовый план

Актив	тыс.р.	Пассив	тыс.р.
1. Внеоборотные активы: Основные активы	4440	3. Капитал и резервы	4440
2. Оборотные активы: Производственные запасы	- 2300	4. Долгосрочные обязательства	-
Денежные средства	1000	5. Краткосрочные обязательства	3300
Баланс	7740		7740

Таблица 6

План доходов и расходов

Показатели	Значение, тыс.р.
Доходы	90000
Расходы	84440
Прибыль	5560
Чистая прибыль	4448

Рентабельность капитала (отношение чистой прибыли к капиталу) равна:

$$R_k = 4448 / 7740 * 100\% = 57\%.$$

Срок окупаемости проекта определяется как отношение инвестиций к чистой прибыли:

$$Ток = 7740 / 4448 = 1,7.$$

Он будет равен 1,7 года, что свидетельствует об эффективности проекта создания нового предприятия по производству сухих строительных смесей.

Предприятие устанавливает цену на уровне 10 тыс.р./т. Объем продаж за год составит 90000 тыс.р. Для производства указанного объема сухих смесей требуется приобрести специальное оборудование на сумму 4 440 тыс.р. Потребность в материальных ресурсах определена на основании норм технологических процессов и составила 56300 тыс.р. в год. Стоимость запасов определена на 15 дней поставки, она составила 2 300 тыс.р. Расходы на оплату труда были определены в сумме 17880 тыс.р., сумма начисленной амортизации – 900 тыс.р., прочие расходы (включая арендную плату за производственные помещения, страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, маркетинговые расходы, налог на имущество) составили 9 360 тыс.р.

Балансовый план проекта представлен в табл. 5.

Денежные потоки по финансовой деятельности на начало года определили положительное сальдо, достаточное для формирования имущества (потоки по инвестиционной деятельности), необходимого для реализации проекта. В результате производства и реализации продукции предприятие получило положительный финансовый результат (потоки денежных средств по операционной деятельности), отраженный в таблице 6.

Подводя итог сказанному, можно отметить, что авторами рассмотрены особенности формирования финансовой модели коммерческой организации, состоящей из совокупности финансовых показателей, характеризующих денежные потоки, возникающие при ее функционировании. Рассмотрены и уточнены понятие «денежные потоки» и принципы их формирования, раскрыты факторы, влияющие на формирование денежных потоков и финансовую модель организации. Авторами разработана и представлена в виде схемы финансовая модель коммерческой организации показана ее практическая реализация на примере создания нового предприятия по производству сухих строительных смесей. Представленная модель нового предприятия свидетельствует о достаточности положительных денежных потоков. Сформирована положительная величина совокупного денежного потока по финансовой и операционной деятельности. Это свидетельствует о возможности предприятия рассчитываться по своим обязательствам и осуществлять инвестиционную деятельность.

Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 30 нояб.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2018) [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Бланк И.А. Управление денежными потоками. К.: Ника-Центр, Эльга, 2007. 736 с. (Сер. «Библиотека финансового менеджера»; Вып. 8).
3. Кеменов А.В. Управление денежными потоками организации: моногр. М.: Юнити-Дана, 2015. 192 с.
4. Савицкая Г.В. Экономическая сущность оборотного капитала как объекта бухгалтерского учета и анализа // Экономический анализ: теория и практика. 2018. № 4 (475). С. 768-782.
5. Каверзина Л.А. Применение финансового менеджмента в ходе реструктуризации предприятий регионального инвестиционно-строительного комплекса // Системы Методы Технологии. 2010. № 4 (8). С. 159-166.
6. Черутова М.И. Планирование в системе управления финансами коммерческой организации // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2016. № 2 (24). С. 52-57.
7. Чернов В.А. Необходимость интеграции бухгалтерского учета и финансов для устойчивого инновационного развития экономики // Сб. науч. ст. по бухгалтерскому учету, экономическому анализу и аудиту. Н. Новгород, 2018. С. 606-613.