

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

О.К. Иванова

Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики Украина, 83015, Донецк, ул. Челюскинцев, 163а

В статье обосновано, что качество производимой промышленной продукции неразрывно связано с процессом управления человеческими ресурсами, осуществляемое не только руководителями промышленных предприятий Донецкой области, но и государственными, местными органами власти. В целом управление человеческими ресурсами имеет глобальный характер и отражает поиски современных предприятий и организаций в создании эффективных систем реализации производительного и творческого потенциала своих работников, активизации человеческого фактора для достижения эффективности и конкурентоспособности предприятий. Обобщено понятие «управление человеческими ресурсами», которое предполагает основные процессы формирования, распределения и перераспределения, использования и развития человеческих ресурсов. Рассмотрена система управления человеческими ресурсами на трех уровнях: государственный, региональный, предпринимательский, а также описаны основные подпроцессы управления для каждого уровня. Изучены методические подходы к оценке эффективности человеческих ресурсов в организациях и предложен авторский подход к анализу и оценке управления человеческими ресурсами, состоящий в многофакторной оценке самостоятельных процессов управления человеческими ресурсами. В статье проведена оценка управления человеческими ресурсами в Донецкой области, для каждого процесса отобраны свои критерии оценки его эффективности

Ключевые слова: *промышленность, управление человеческими ресурсами, анализ и оценка, формирование и развитие, распределение и перераспределение, использование человеческих ресурсов, эффективность*

Введение (Introduction)

Сегодняшние тенденции в мире диктуют совершенно иные требования к качеству и конкурентоспособности продукции промышленных предприятий, как на внутреннем, так и на внешнем рынках. Обеспечение высокого качества продукции

может происходить только при условии повышения качества трудовой деятельности работников [12]. Поэтому основой управления любой экономической системой должно быть управление человеческими ресурсами.

По данным Государственной службы статистики Украины в 2013 году на промышленных предприятиях и организациях Донецкой области было занято около 40% наемных работников [11]. Данные свидетельствуют о необходимости изучения управления человеческими ресурсами в области, поскольку данный процесс имеет стратегический характер и опирается на деятельность управления не только внутри промышленных предприятий, но и деятель-

Для цитирования:

Иванова, О.К. Анализ и оценка управления человеческими ресурсами на промышленных предприятиях донецкой области [Текст] / О.К. Иванова // Организатор производства. – 2016. - № 4. – С. 30 – 37.

Сведения об авторах:

Ольга Кузьминична Иванова (name_ivanova@mail.ru), ассистент кафедры Менеджмент непроизводственной сферы.

ность государственный и местных органов управления.

Теория (Theory)

Изучив и обобщив отечественную и зарубежную литературу [1,2,3,4,8,9,10,12,13,14], предлагаем рассматривать «управление человеческими ресурсами» (УЧР), как процесс управленческого воздействия субъекта управления (государства, региона, предприятия), использующего определенные принципы, средства, методы, рычаги и стимулы управленческого воздействия на процессы формирования, распределения и перераспределения, использования и развития человеческих ресурсов.

Управление человеческими ресурсами, как правило, представляет из себя трехуровневую систему: государственный (стратегический) уровень, региональный (управленческий) и предпринимательский (тактический) уровень [6]. Данная система предполагает осуществление субъектами управления (государственными и местными органами власти, руководителями предприятий) неразрывной цепочки мероприятий, что впоследствии приносит для области экономический эффект.

Управление человеческими ресурсами на государственном уровне включает – совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, которые централизованно регулируют основные социально-экономические отношения в стране.

Региональный уровень включает областные, районные, городские и поселковые администрации, решающие задачи регулирования занятости населения, перераспределения рабочей силы с целью обеспечения предприятий необходимыми постоянными или временными кадрами, повышение эффективности их использования

Уровень предприятия включает все кадровые службы организаций, профсоюзы, союзы работодателей, непосредственно участвующие в достижении поставленных целей в области управления человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами как на государственном, так и на уровне предприятия предполагает три взаимосвязанных этапа или процесса: формирование и развитие человеческих ресурсов, распределение и перераспределение человеческих ресурсов и эффективное управление человеческими ресурсами (табл. 1).

Таблица 1

Процессы управления человеческими ресурсами на государственном, региональном и предпринимательском уровнях

Государственный и региональный уровень	Предпринимательский уровень
Формирование и развитие человеческих ресурсов	Формирование трудового потенциала организации
1.1. Управление воспроизводством населения. 1.2. Управление процессами социального развития, благосостояния, защиты прав граждан. 1.3. Управление образовательными и культурными процессами, развитием профессиональной подготовки и повышения квалификации. 1.4. Управление процессами обеспечения безопасности населения, защиты его конституционных и гражданских прав, уровнем и качеством жизни, прожиточным минимумом потребительской корзины.	1.1. Управление процессом формирования трудового потенциала и подготовки кадров. 1.2. Управление процессом возмещения рабочей силы. 1.3. Управление знаниями и развитием человеческих ресурсов организации.
Распределение и перераспределение человеческих ресурсов	Расстановка и движение кадров
2.1. Управление процессами создания рабочих мест, распределения рабочей силы по сферам и видам деятельности (регулирование рынка труда). 2.2. Управление процессом перераспределения рабочей силы на государственном и региональных рынках труда.	2.1. Управление процессом создания рабочих мест. 2.2. Управление расстановкой кадров по рабочим местам. 2.3. Управление движением кадров.

Продолжение табл. 1

Эффективное использование человеческих ресурсов	Эффективное использование кадров организации
3.1. Управление техническим прогрессом в целях эффективного использования совокупной рабочей силы. 3.2. Управление экономикой и организацией труда. 3.3. Управление занятостью населения: регулирование социально-трудовых отношений.	3.1. Управление техническим прогрессом в целях эффективного использования совокупной рабочей силы. 3.2. Управление организацией и нормированием труда. 3.3. Управление экономикой труда (разработка и реализация программ роста производительности труда и снижения трудоемкости). 3.4. Управление занятостью работников.

Существует три методических подхода к оценке эффективности человеческих ресурсов в организациях:

Первый подход подразумевает для оценки эффективности УЧР использовать экономические результаты деятельности организации (прибыль, рентабельность, себестоимость, выручка и т.д.).

Второй подход в качестве показателей рассматривает результативность, качество и сложность трудовой деятельности персонала, а именно: темп роста производительности и качества труда, потери рабочего времени, уровень производственного травматизма, общая численность персонала и т.д.

Третий подход предполагает для оценки эффективности УЧР определять с помощью организации работы персонала, социально-экономического климата, в качестве критериев оценки предлагаются: текучесть персонала, уровень квалификации, профессионально-квалификационная структура, использование фонда рабочего времени, социально-психологический климат в коллективе и т.д. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Данные и методы (Data and Methods)

Оценка эффективности осуществлялась на основе методики расчета интегрального индекса, предложенной В.П. Антонюк, О.И. Амоша, Л.Г. Мельцер. Данная методика предполагает расчет интегрального индекса, который дает возможность объединить ряд частичных показателей, нормированных к среднему значению по Украине. Выбор как базы нормирования средних значений показателей по Украине обусловлено тем, что

отсутствуют нормативы, критерии оценки эффективности управления и использования продуктивных способностей работников; как критерии невозможно использовать соответствующие показатели развитых стран, поскольку они или отсутствуют, или имеют другую методику статистического определения. При определении интегрального индекса используется эгалитарный подход к получению коэффициентов частичных индексов, согласно с которыми каждый показатель имеет общий вес [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Для расчета интегральных индексов использовалась официальная статистическая информация, которая представлена в статистическом ежегоднике «Праця України» за 2011-2013 гг.

Модель (MethodsorModel). Оценка эффективности управления человеческими ресурсами тесно связана со всеми этапами процесса управления и своими результатами способна побуждать руководителя вносить необходимые коррективы [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Поэтому анализ и оценка управления человеческими ресурсами осуществлялась согласно трем основным процессам управления человеческими ресурсами, описанных в табл. 1. Модель оценки эффективности управления человеческими ресурсами состоит из трех направлений (формирование и развитие человеческих ресурсов, распределение и перераспределение, использование человеческих ресурсов), для каждого из которых отобраны показатели, которые наиболее полно свидетельствуют об эффективности того или иного процесса управления человеческими ресурсами.

Таким образом, анализ эффективности формирования и развития человеческих ресурсов, на наш взгляд, наиболее полно можно проводить, изучив интегральный региональный индекс человеческого развития, который включает в себя 6 блоков, раскрывающих основные аспекты человеческого развития и воспроизводства.

Ранее в литературе не были освещены вопросы анализа процесса распределения и перераспределения человеческих ресурсов. На наш взгляд, выделенные параметры оценки позволят наиболее полно изучить как государственные и местные органы, руководители предприятий влияли на данный процесс:

доля обученных новым профессиям к штатным работникам;

доля штатных работников в возрасте от 15-35 лет к общей численности штатных работников;

доля штатных работников, получающих пенсию к общей численности штатных работников;

нагрузка на 1 свободное рабочее место (вакантную должность).

Оценку эффективности использования человеческих ресурсов осуществлено на основании следующих показателей:

- уровень занятости и безработицы в области;

- продуктивность труда занятой рабочей силы региона по показателю ВРП;

- эффективность использования рабочего времени и его потери от неполной занятости и временной нетрудоспособности [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Показатель обученных новым профессиям свидетельствует о возможности трудовых ресурсов участвовать в перераспределении в рамках региона и страны и является стимулятором. Доля штатных работников в возрасте от 15-35 лет и работников, получающих пенсию, показывает степень обновления предприятий молодыми кадрами, участвующих в процессе распределения. Нагрузка на 1 свободное рабочее место свидетельствует о возможностях перераспределения внутри региона.

Результаты (Results)

При оценке эффективности формирования и развития человеческих ресурсов с помощью интегрального индекса регионального человеческого развития Донецкой области были получены следующие результаты: в 2012 году значение индекса составило 3,75 (ранг среди регионов – 12), в 2013 году – 3,64 (ранг среди регионов – 20).

Индекс человеческого развития характеризуется в Донецкой области снижением и является низким, что свидетельствует о неэффективной системе управления человеческими ресурсами.

В 2013 году ухудшились такие факторы человеческого развития, как благосостояние, достойный труд. Образование остается сильной и визитной карточкой Донецкой области, где область занимает первенство среди остальных регионов страны.

Острые проблемы развития Донецкой области определяются неблагоприятной экологической ситуацией. Состояние окружающей среды региона является одним из весомых факторов, обуславливающих проблемы демографического развития – низкую продолжительность жизни и высокие показатели смертности младенцев и перинатальной смертности. На неудовлетворительную оценку также влияет низкий уровень условий проживания: высокая плотность населения накладывает на низкую обеспеченность жильем и его комфортность, недостаточность больничных коек и станций скорой помощи.

Анализ процесса распределения и перераспределения человеческих ресурсов на основе показателей свидетельствует о том, что в Донецкой области показатель обученных новым профессиям значительно выше от среднего по Украине, но в 2013 году характеризуется динамикой снижения.

Доля штатных работников в возрасте от 15-35 лет и работников, получающих пенсию, показывает степень обновления предприятий молодыми кадрами, участвующих в процессе распределения. В Донецкой области сложилась тенденция обновления кадров: увеличения доля молодых кадров и сокращение доли работающих пенсионеров. Нагрузка на 1 свободное рабочее место свидетельствует о возможностях

перераспределения внутри региона. В 2013 году нагрузка на 1 свободное место увеличилась в связи с сокращением потребности предприятий в работниках на замещения свободных рабочих мест, что является де-

стимулятором для процесса распределения и перераспределения человеческих ресурсов.

Результаты расчетов интегрального индекса распределения и перераспределения человеческих ресурсов представлены в табл. 2.

Таблица 2

Результаты расчетов частичных и интегрального индекса распределения и перераспределения человеческих ресурсов в Донецкой области

Показатель	Годы		
	2011	2012	2013
Доля обученных новым профессиям к штатным работникам	1,71	1,8	1,68
Доля штатных работников в возрасте от 15-35 лет к общей численности штатных работников	1,04	1,03	1,02
Доля штатных работников, получающих пенсию к общей численности штатных работников	0,83	0,87	0,86
Нагрузка на 1 свободное рабочее место	1,14	1,22	0,625
Интегральный индекс	1,18	1,23	1,05

Как показал проведенный анализ распределения и перераспределения человеческих ресурсов в Донецкой области наблюдается уменьшение эффективности данного процесса в связи с увеличением

нагрузки на 1 свободное место и числа обученных новым профессиям.

Расчеты частичных индексов и интегрального индекса использования человеческих ресурсов представлены в табл. 3.

Таблица 3

Результаты расчетов частичных и интегрального индекса использования человеческих ресурсов в Донецкой области в экономической деятельности

Показатель	Годы		
	2011	2012	2013
Индекс уровня безработицы	1,06	1,025	1
Индекс доли штатных работников в общей численности занятых	1,09	1,1	1,11
Индекс продуктивности труда	1,26	1,2	1,12
Индекс потерь фонда рабочего времени	0,93	0,91	0,9
Интегральный индекс	1,09	1,06	1,03

Согласно методике группирования регионов по уровню эффективности использования человеческих ресурсов в экономической деятельности, предложенной В.П. Антонюк (табл. 3) индекс регионального развития в Донецкой области характеризуется средним уровнем эффективности использования человеческих ресурсов, однако наблюдается динамика снижения индекса. Снижение индекса связано с уменьшением продуктивности труда, что говорит о неэффективном использовании человеческих ресурсов.

Эффективность использования человеческих ресурсов Украины значительно уступает развитым странам в основном по показателю продуктивности труда [**Ошибка!**

Источник ссылки не найден.]. Это обусловлено технологической отсталостью производства, устаревшей материально-технической базой, несовершенной системой организации труда и неэффективным менеджментом.

Выводы (Conclusions)

Проведенный анализ и оценка эффективности формирования и развития, распределения и перераспределения, использования человеческих ресурсов в Донецкой области свидетельствует о неэффективной политике в сфере управления человеческими ресурсами, что препятствует предприятиям промышленности повысить потенциал и качество произведенной продукции. Поэтому среди актуальных задач на всех уровнях системы управления человеческими ресур-

сами должно быть организация мероприятий по повышению эффективности управления человеческими ресурсами посредством реформирования существующей системы, пересмотра принципов и функций на каждом уровне. Данные мероприятия требуют от государства проведения политики в сфере управления человеческими ресурсами, разработки концепции управления, которая позволила бы эффективно формировать, накапливать и использовать человеческие ресурсы общества. Концепция управления человеческими ресурсами должна быть нацелена на комплексное управление человеческими ресурсами как на государственном и региональном, так и на уровне предприятий. Ведь управление человеческими ресурсами на предприятиях, в том числе на промышленных, является первичным звеном управления.

Библиографический список

1. Brikend Aziri Human resources and knowledge management / Brikend Aziri, Nexhbi Veseli, Sadudin Ibraimi // International conference. – Zadar, Croatia. 2013. – P. 1037-1043.
2. Haslinda A. Evolving terms of human resource management and development / A. Haslinda // The Journal of International Social Research. – 2009. – P. 180-186.
3. Арасланова О.Г. Система управление трудовыми ресурсами региона [Электронный ресурс] / О.Г. Арасланова. – Вятский государственный гуманитарный университет – Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/konfer27/575.pdf>
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / М. Армстронг. 10-е изд. – Спб.: Изд-во «Питер», 2012. – Режим доступа: <http://www.e-reading.by/book.php?book=1025785>
5. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку. [Текст]: монографія / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін. // НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 308 с.
6. Озерникова, Т.Г. Использование системного подхода к управлению человеческими ресурсами региона [Текст] / Т.Г. Озерникова, Т.А. Беркович // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2009. – №3. – С.42-45.
7. Пархомчук, М.А. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в социально-экономических системах региона [Текст] / М.А. Пархомчук, И.Г. Курасова, Л.В. Мухина // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2015. – №4.
8. Пожуева Т.О. Підвищення ефективності управління персоналом у ринкових умовах [Текст] / Т.О. Пожуева // Серія: Економіка та підприємництво, 2014. – №2 (77). – с. 119-123.
9. Полякова О.Н. Управление человеческими ресурсами: основные характеристики. [Текст] / О.Н. Полякова // Вестник ВГУ, серия: Экономика и управление. 2007. – № 1. – с.89-93.
10. Радкевич, А. П. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учеб. пособие / А. П. Радкевич, Т. Б. Саматова // Ухта: УГТУ, 2014. – 167 с.
11. Статистичний збірник [Электронный ресурс]: «Праця України» за 2013 рік – режим доступа к журн.: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm
12. Теория и практика управления человеческими ресурсами: опыт российских и украинских компаний: монография [Текст] / ред. Е. В. Михалкиной // Южный федеральный универси-тет. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета, 2014. – 320 с.
13. Трофимов, И.В. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами отрасли строительной индустрии [Текст]: дис. на соискание канд.экон.наук: 08.00.05 / Трофимов Илья Викторович. – Москва, 2014. – 161 с.
14. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под. редакцией А.Я. Кибанова. – 4-е изд. доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М. 2010. – 695 с.
15. Управление человеческими ресурсами общества и предприятия [Электронный ресурс]: – Режим доступа:

http://studme.org/ekonomika/upravlenie_chelovecheskimi_resursami_obschestva_predpriyatiya

Поступила в редакцию – 8 ноября 2016 г.
Принята в печать – 14 декабря 2016 г.

THE ANALYSIS AND ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT INDUSTRIAL ENTERPRISES OF DONETSK REGION

O.K. Ivanova

Donetsk Academy of Management and Public Service
under the Head of Donetsk Peoples' Republic,
163a, Chelyuskintsev St., Donetsk, Ukraine, 83015

Abstract

In the article, it is proved that the quality of manufactured industrial products is intrinsically linked with the process of human resource management, exercised not only by heads of industrial enterprises of Donetsk Region, but also by state and local authorities. Generally, human resource management has a global nature and reflects the search by modern enterprises and organizations for establishing effective systems of realizing industrial and creative potential of their employees, and activating the human factor to achieve effectiveness and competitiveness of enterprises. The article generalizes the concept of «human resource management», which involves the basic processes of formation, distribution, re-distribution, use and development of human resources. The article reviews the system of human resource management at three levels (i.e. national, regional and entrepreneurial), and describes the main sub-processes of management for each level. The methodological approaches to evaluating the efficiency of human resources at organizations have been studied. The author's approach to analysis and assessment of human resource management has been proposed, which consists in multifactor evaluation of independent processes of human resource management. The paper assesses the human resource management in Donetsk Region, with selection of efficiency criteria for each process

Keywords: industry, human resource management, analysis and assessment, formation and development, distribution and re-distribution, use of human resources, efficiency

For citing:

Ivanova O.K. (2016). Analiz i ocenka upravlenija chelovecheskimi resursami na promyshlennyh predpriyatijah Doneckoj oblasti [Tekst] [The analysis and assessment of human resource management at industrial enterprises of Donetsk region [Text]]. Organizator proizvodstva [Organizer of Production], 4, 30-37.

On authors:

Olga Kuzminichna Ivanova (*name_ivanova@mail.ru*), The teaching fellow of the Chair of Non-Production Sector Management.

References

1. Brikend Aziri, Nexhbi Veseli, Sadudin Ibraimi Human resources and knowledge management. International conference. Zadar, Croatia.2013, 1037-1043.

2. Haslinda A. Evolving terms of human resource management and development .The Journal of International Social Research. 2009, 180-186.
3. Araslanova O.G. Cistema upravljenia trudovymi resursami regiona [The system of regional labour resource management]. [E-resource]. Access mode: <http://www.sworld.com.ua/konfer27/575.pdf>
4. Armstrong M. (2012). Praktika upravlenija chelovecheskimi resursami [The practice of human resource management]. 10th edition. St.Petersburg: The Publishing House «Piter» [E-resource]. Access mode: <http://www.e-reading.by/book.php?book=1025785>
5. Antonyuk V.P., Amosha O.I., Meltser L.G. et al. (2011). Ljuds'kij kapital regioniv Ukraïni v konteksti innovacijnogo rozvitku [Tekst]: monografija [The human capital of the Ukrainian regions in the context of innovative development [Text]: a monograph]. NAN Ukraïni, In-t ekonomiki prom-sti [The Ukrainian National Academy of Science, the Institute of Industrial Economy]. Donetsk, 308.
6. Ozernikova T.G., Berkovich T.A. (2009). Ispol'zovanie sistemnogo podhoda k upravleniju chelovecheskimi resursami regiona [Tekst] [The use of the systemic approach to regional human resource management [Text]]. Izvestija Irkutskoj gosudarstvennoj jekonomicheskoi akademii [The Proceedings of Irkutsk State Economic Academy], 3, 42-45.
7. Parkhomchuk M.A., Kurasova I.G., Mukhina L.V. (2015). Ocenka jeffektivnosti upravlenija chelovecheskimi resursami v social'no-jekonomicheskikh sistemah regiona [Tekst] [The assessment of human resource management efficiency in the social-economic systems of a region [Text]]. Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skohozjajstvennoj akademii [The Bulletin of Kursk State Academy of Agriculture], 4.
8. Pozhueva T.O. (2014). Pidvishhennja jeffektivnosti upravlinnja personalom u rinkovih umovah [Tekst] [Increasing management efficiency in market conditions [Text]]. Serija: Ekonomika ta pidpriemnictvo [Series: Economics and Entrepreneurship], 2,77,119-123.
9. Polyakova O.N. (2007). Upravlenie chelovecheskimi resursami: osnovnye charakteristiki [Tekst] [Human resource management: main characteristics [Text]]. Vestnik VGU, serija: Jekonomika i upravlenie [The Bulletin of Voronezh State University, series: Economics and Management],1, 89-93.
10. Radkevich A.P., Samatova T.B. (2014). Upravlenie chelovecheskimi resursami [Tekst]: ucheb. posobie [Human resource management [Text]: a training manual]. Ukhta: Ukhta State Technical University, 167.
11. Statistichnij zbirnik [The statistic compendium]. «Trud Ukraini», 2013. [E-resource]. Access mode: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm
12. Mikhalkina E.V. (2014). Teorija i praktika upravlenija chelovecheskimi resursami: opyt rossijskikh i ukrainskikh kompanij: monografija [Tekst] [The theory and practice of human resource management: the experience of Russian and Ukrainian companies: a monograph [Text]]. The Southern Federal University. Rostov-on-Don: The Publishing House of the Southern Federal University, 320.
13. Trofimov I.V. (2014). Povyshenie jeffektivnosti upravlenija chelovecheskimi resursami ot-rasli stroitel'noj industrii [Tekst]. [Increasing the efficiency of human resource management in construction industry [Text]]. The Candidate's Dissertation in Economic Science: 08.00.05 / Trofimov Ilya Viktorovich. Moscow, 161.
14. Kibanov A.Y. Upravlenie personalom organizacii [Tekst]: uchebnik [Personnel Management [Text]: a textbook]. 4th edition, revised and updated. Moscow: INFRA-M. 695.
15. Upravlenie chelovecheskimi resursami obshchestva i predpriyatija [Human resource management in society and at an enterprise]. [E-resource]. Access mode: http://studme.org/ekonomika/upravlenie_chelovecheskimi_resursami_obschestva_predpriyatija