

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

ФАКТОРЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ

КНИГА 19

МОНОГРАФИЯ

Под общей редакцией
кандидата экономических наук С.С. Чернова



НОВОСИБИРСК
2015

УДК 332.14(470+571)

ББК 65.050.22(2 Рос)

Ф 18

Коллектив авторов:

*Т.В. Белых, Т.А. Брачун, Е.В. Забуга,
С.Г. Коваленко, А.В. Костыря, И.Э. Надуткина,
А.В. Рабович, А.С. Свиридов, Э.В. Степанова,
О.И. Шестак, С.А. Шовгеня*

Под общей редакцией

кандидата экономических наук, доцента *С.С. Чернова*

Рецензенты:

Профессор кафедры «Государственное управление и финансы» Государственного университета – учебно-научно-производственный комплекс, доктор экономических наук, профессор *Г.М. Самостроев*

Заведующий кафедрой Мировой и национальной экономики Юго-Западного государственного университета, доктор экономических наук, доцент *И.В. Минакова*

Ф 18 Факторы устойчивого развития регионов России: монография. Книга 19 / Т.В. Белых, Т.А. Брачун, Е.В. Забуга и др. / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2015. – 168 с.

ISBN 978-5-00068-309-5

Регулирование регионального развития в настоящее время предстаёт как недостаточно исследованная в научном плане проблема. Между тем кардинальные перемены, происшедшие в последние годы, многоплановы и в высшей степени динамичны. Именно поэтому осмысление новых реалий, определение методов и подходов к обеспечению устойчивого регионального развития сегодня особенно актуально.

Рассмотрены проблемы и перспективы развития малого и среднего предпринимательства на региональном уровне, особенности формирования и функционирования территориальных инновационных кластеров, методологические основы концепции взаимодействия государственного управления и менеджмента, ориентированного на развитие процессов социализации бизнеса, взаимодействие государства и бизнеса для реализации биллингового центра региона в рамках государственно-частного партнерства в сфере жилищно-коммунального хозяйства, исследована практика регулирования безработицы и обеспечения занятости населения.

Монография может быть полезна для руководителей, экономистов, менеджеров и других работников предприятий и организаций, представителей органов государственной власти и местного самоуправления, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов высших учебных заведений.

УДК 332.14(470+571)

ББК 65.050.22(2 Рос)

© Т.В. Белых, Т.А. Брачун,
Е.В. Забуга и др., 2015

© ООО «ЦРНС», 2015

ISBN 978-5-00068-309-5

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

Белых Т.В., Институт управления Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород), доцент кафедры Социологии и организации работы с молодежью, кандидат социологических наук – глава 6 (в соавторстве).

Брачун Т.А., Северо-Восточный государственный университет (г. Магадан), декан факультета Менеджмента, экономики и финансов, кандидат экономических наук, доктор философских наук – глава 5 (в соавторстве).

Забуга Е.В., Сибирский институт бизнеса, управления и психологии (г. Красноярск), первый проректор – глава 3.

Коваленко С.Г., Институт истории, археологии и этнографии народов Дальнего Востока ДВО РАН (г. Владивосток), старший научный сотрудник, кандидат исторических наук – глава 1 (в соавторстве).

Костыря А.В., Институт экономики Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород), доцент кафедры Экономики, кандидат экономических наук – глава 6 (в соавторстве).

Надуткина И.Э., Институт управления Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород), профессор кафедры Социальных технологий, кандидат социологических наук, доцент – глава 6 (в соавторстве).

Рабович А.В., Северо-Восточный государственный университет (г. Магадан), аспирант кафедры Менеджмента – глава 5 (в соавторстве).

Свиридов А.С., Воронежский филиал Государственного университета морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова (г. Воронеж), заведующий кафедрой «Экономика и предпринимательская деятельность», кандидат экономических наук – глава 4.

Степанова Э.В., Институт экономики и управления бизнес-процессами Сибирского федерального университета (г. Красноярск), доцент кафедры Экономики и управления бизнес-процессами, кандидат экономических наук – глава 2.

Шестак О.И., Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (г. Владивосток), доцент кафедры Экономики и менеджмента, руководитель научно-исследовательского центра филиала ВГУЭС в г. Артем, кандидат исторических наук, доцент – глава 1 (в соавторстве).

Шовгеня С.А., Институт управления Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород), старший преподаватель кафедры Социальных технологий – глава 6 (в соавторстве).

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	6
ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА МАТЕРИАЛАХ ПРИМОРСКОГО КРАЯ)	9
1.1. Малое и среднее предпринимательство в экономике Приморского края	10
1.2. Оценка состояния и определение проблем развития малого и среднего предпринимательства	13
1.3. Направления, цели, задачи и механизмы развития малого и среднего предпринимательства на региональном уровне	23
Библиографический список к главе 1	37
ГЛАВА 3. ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ КЛАСТЕР КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ИНТЕГРАЦИИ СУБЪЕКТОВ В ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЕ	39
2.1. Кластерная форма территориальной интеграции	39
2.2. Условия формирования территориальных инновационных кластеров	51
Библиографический список к главе 2	56
ГЛАВА 3. СТРУКТУРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ КЛАСТЕРА	58
3.1. Содержание понятия инновационная среда кластера	58
3.2. Структурные взаимосвязи участников кластера	63
3.3. Модель инновационной среды кластера	67
Библиографический список к главе 3	78
ГЛАВА 4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТИИ ПРОЦЕССОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ БИЗНЕСА	79

4.1. Достижения зарубежной практики взаимодействия государственного управления и менеджмента в развитии процессов социализации бизнеса.....	79
4.2. Особенности российской практики взаимодействия государственного управления и менеджмента в развитии процессов социализации бизнеса.....	92
<i>Библиографический список к главе 4</i>	105
ГЛАВА 5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ БИЛЛИНГОВОГО ЦЕНТРА РЕГИОНА	111
5.1. Механизм и инструменты взаимодействия власти и бизнеса в сфере ЖКХ	111
5.2. Создание Биллингвого центра в регионе как инфраструктурного обеспечения реформирования ЖКХ	120
<i>Библиографический список к главе 5</i>	127
ГЛАВА 6. ПРАКТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСОБЕННОСТИ И РИСКИ	130
6.1. Анализ регулирования безработицы на рынке труда в условиях региона	130
6.2. Региональный механизм регулирования безработицы на территории Белгородской области.....	136
6.3. Практика деятельности ГУ «Управления по труду и занятости населения Белгородской области» в улучшении положения неработающих женщин и по регулированию занятости женщин региона	143
<i>Библиографический список к главе 6</i>	166

ПРЕДИСЛОВИЕ

За последние годы, формулируя перспективы социальной и экономической динамики, во многих регионах России стали использовать выражение устойчивое развитие, как характеристику оптимального сочетания целей, средств и результатов деятельности.

Проблема устойчивого развития – это не новая проблема, а, как часто говорят, «хорошо забытая» старая. После конференции ООН в 1992 году в Рио-де-Жанейро, на которой были выработаны принципы устойчивого развития, она зазвучала по-новому и теперь предлагается мировой общественности как единая платформа, объединяющая стремление к развитию.

Российская Федерация, подписав принятые на конференции документы, продемонстрировала, что она разделяет их основные идеи и считает возможным поставить в повестку дня вопрос о переходе на модель устойчивого развития, обеспечивающую сбалансированное решение задач производственного комплекса и социально-культурной сферы.

Переход к устойчивому развитию требует скоординированных действий во всех сферах жизни общества, адекватной переориентации социальных, экономических и экологических институтов государства, регулирующая роль которого в таких преобразованиях является основополагающей.

Разнообразие регионов требует безусловного учета их специфики в выработке и проведении в жизнь стратегии устойчивого развития. В этих условиях многократно возрастает значение региональных исполнительных и представительных органов власти, способных эффективно использовать все формы и методы государственного воздействия для обеспечения положительной динамики в социально-экономической сфере, решения стратегических задач по превращению региона в устойчивую саморазвивающуюся систему.

Обеспечение устойчивого развития возможно за счет совершенствования управления, основывающегося на учете законов и закономерностей регионального развития, проявляющихся в содержании форм их использования для качественного изменения параметров региона. Следовательно, исследование вопросов управления устойчивым развитием региона в условиях влияния факторов, определяющих достижение целей, становится актуальной задачей современной региональной экономики.

В первой главе монографии на примере социологического исследования, проведенного в 2014 г. в Приморском крае, показаны ключевые факторы сдерживающие развитие предпринимательства. Делая выводы из результатов исследования, и основываясь на значительной роли предпринимательства в региональной экономике, авторами предлагается комплекс мер, меро-

приятий и механизмов, которые должны способствовать развитию предпринимательства на региональном уровне.

Во второй главе рассматриваются особенности формирования и функционирования территориальных инновационных кластеров в Российской Федерации. Анализируя опыт функционирования зарубежных кластеров, автором определены преимущества инновационного развития, базирующего на кластерной модели. В работе представлены российские территориальные кластеры как эффективная форма интеграции в условиях сетевой экономики, определены формы инфраструктурной поддержки процесса формирования инновационных кластеров.

В третьей главе выделена коммуникационная составляющая инновационной среды кластера как основополагающее условие интеграции субъектов в кластер и развитие структурных взаимосвязей резидентов кластера, определены факторы, способствующие созданию инновационной среды кластера.

В четвертой главе рассматриваются методологические основы концепции взаимодействия государственного управления и менеджмента, ориентированного на развитие процессов социализации бизнеса, как на основе зарубежного опыта, так и особенности российской практики. Выявлены основные тенденции развития на основе зарубежной практики, на которых необходимо сфокусировать внимание. Проведена оценка сложившейся в России практики взаимодействия систем государственного управления и менеджмента, сделан ряд важных выводов.

Авторы пятой главы рассматривают систему взаимодействия государства и бизнеса в жилищно-коммунальном хозяйстве. Рассматривается такая форма отношений как государственно-частное партнерство. Эффективным способом решения поставленных задач является комплексная автоматизация системы управления ЖКХ с созданием единого комплекса современных информационно-технических решений, охватывающих различные аспекты функционирования отрасли. Предлагается создание биллингового центра для расчётов населения за жилищно-коммунальные услуги с предприятиями – поставщиками услуг ЖКХ. В региональной системе управления ЖКХ участниками являются собственники жилья, органы исполнительной власти и местного самоуправления муниципальных образований, управляющие и ресурсоснабжающие организации, коммерческий банк.

Важнейшей социально-экономической проблемой общества традиционно выступает проблема безработицы, характерная для любой стадии экономического развития, она постоянно находится в центре внимания органов государственного регулирования экономики и субъектов рынка труда на уровне регионов, исследовательский интерес представляет анализ механизма регулирования безработицы на региональном уровне, в том числе в Белгородской области, что связано с анализом инструментов регулирования безработицы и ее последствий, которые так же эволюционируют. В заклю-

чительной главе проведен анализ практики регулирования безработицы и обеспечения занятости населения в Белгородской области.

Таким образом, в монографии рассматривается достаточно широкий перечень вопросов обеспечения устойчивого развития регионов.

Монография может быть полезна для руководителей, экономистов, менеджеров и других работников предприятий и организаций, представителей органов государственной власти и местного самоуправления, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов высших учебных заведений.

Центр развития научного сотрудничества выражает признательность всем авторам, принявшим участие в написании книги.

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ
(НА МАТЕРИАЛАХ ПРИМОРСКОГО КРАЯ)**

Одним из значимых факторов устойчивого развития регионов России является уровень развития предпринимательства. Понятие «устойчивое развитие» было введено в мировую науку и политику комиссией Брунтланд как развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности [4, с. 4]. Теория устойчивого развития предполагает, что главным условием развития региона является независимое экономическое развитие, являющееся основой обеспечения экономической безопасности [19]. Его отсутствие, наряду с недостаточностью производства, делает экономику неустойчивой, в высшей степени подверженной влиянию извне, что стало очевидно для экономики России в результате кризиса 2014 года, вызванного введением антироссийских санкций и санкций России на ввоз импортных товаров. События 2014 года показали недостаточность российского производства по всем основным производственным отраслям, острую недостаточность внутреннего импортозамещения. Основным субъектом производства на продовольственном, и одним из ключевых на товарном рынках являются предприятия малого и среднего бизнеса, которые имеют региональное рассредоточение и покрывают преимущественно потребности своих регионов в продуктах и товарах широкого потребления. Именно эти предприятия и компании являются основным работодателем в регионах, за исключением регионов крайнего Севера, где львиная доля рабочих мест создается крупными предприятиями нефтегазового комплекса, предприятиями сферы электроэнергетики и сферы государственного управления, что обусловлено сложностью природно-климатических условий ведения хозяйственной деятельности и связанной с этим нерентабельностью малых предприятий [17]. Так, в Чукотском автономном округе на предприятия МСП приходится только 16,7 % занятых [16, с. 83].

Понимая уровень развития малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) как ключевой фактор устойчивого регионального развития, авторы работы поставили своей целью показать, какие типовые проблемы препятствуют развитию предпринимательства в России, и каковы должны быть ключевые направления в деятельности региональных органов власти и иных субъектов поддержки предпринимательства для создания благоприят-

ной среды для развития предприятий МСП. Для исследования состояния МСП и определения основных направлений его развития был взят в качестве примера Приморский край Российской Федерации. Как объект исследования Приморский край является типичным российским регионом (исключение, как было отмечено выше, составляют лишь регионы Крайнего Севера) по условиям развития малого и среднего предпринимательства, что позволяет полученные результаты исследования интерпретировать как характерные общероссийские тенденции.

1.1. Малое и среднее предпринимательство в экономике Приморского края

Для характеристики положения малого и среднего предпринимательства в экономике Приморского края была использована официальная государственная статистика по состоянию на 2013 год, поскольку итоговые данные развития МСП по состоянию на 2014 год появятся не ранее IV квартала 2015 года.

По состоянию на 01 января 2014 года общая численность предприятий и организаций Приморского края составляла 66 902 предприятия (табл. 1.1). Количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей на территории края составило 49 773, а количество коммерческих юридических лиц – 54 170, из которых 31 146 составили предприятия малого бизнеса, причем из них 27 291 (или 87,6 %) составили микропредприятия [9, с. 11]. Общее количество субъектов предпринимательской деятельности составило 103 943 [2], из которых количество предприятий МСП, включая индивидуальных предпринимателей, составило 80 919 единиц. Количество коммерческих юридических лиц по состоянию на 01.01.2014 г. выросло по сравнению с 01.01.2013 г. на 1,6 %, а количество индивидуальных предпринимателей за аналогичный период снизилось на 9,1 %. По России средний показатель уменьшения числа предпринимателей составил в 2013 году 14 % [2]. Существенное влияние на снижение количества действующих индивидуальных предпринимателей оказал резкий подъем размера страхового фиксированного платежа во внебюджетные фонды. Вступившие в силу с 01 января 2014 года новые правила уплаты страховых взносов должны были стабилизировать ситуацию с сокращением количества индивидуальных предпринимателей.

В структуре видов экономической деятельности предприятия МСП занимают: гостиницы и рестораны – 58,6 %, в оптовой и розничной торговле – 56,1 %, в строительстве – 52,5 %, в отрасли связи – 51,3; в сфере операций с недвижимым имуществом – 49,6 %, в обрабатывающих производствах – 47,8 %, на транспорте – 43,7 % и 39,0 – в финансовой деятельности, по остальным видам экономической доля предприятий МСП составляет от 3,3 % в образовании до 33,8 % в сельском хозяйстве [9, с. 12-13].

Таблица 1.1

**Распределение предприятий и организаций Приморского края
по видам экономической деятельности в 2013 году [16, с. 402-403]**

Предприятия и организации по видам экономической деятельности	Число	Доля от общего числа (в %)
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	23890	35,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	11920	17,8
Транспорт и связь	8040	12,0
Строительство	5651	8,5
Обрабатывающие производства	3999	6,0
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3953	5,9
Образование	1897	2,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1718	2,6
Гостиницы и рестораны	1473	2,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1202	1,8
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	1126	1,7
Финансовая деятельность	951	1,4
Рыболовство, рыбноводство	530	0,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	325	0,5
Добыча полезных ископаемых	216	0,3
Всего	66902	100,0

По итогам 2013 года доля малого и среднего бизнеса в ВРП края по оценке Департамента экономики Приморского края составила 31 % (187 млрд руб.). Рост показателя к 2012 году составил – 107,6 % [2].

Общая численность населения трудоспособного возраста в Приморском крае на 1 января 2014 г. составила 1176,4 тыс. чел. [16, с. 37, 46], из них в экономике было занято 978,5 тыс. чел., из которых долю предприятий МСП пришлось 17,1 % или 167 651 чел. [9, с 11, 32; 16, с. 71].

На начало 2014 года в «пятерку» отраслей с наибольшей численностью занятых вошли (табл. 1.2):

- оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (192,0 тыс. чел.);
- транспорт и связь (113,4 тыс. чел.);
- обрабатывающие производства (104,1 тыс. чел.).

Более 50 % предприятий приведенных выше отраслей относятся к предприятиям МСП.

В 2013 году, по сравнению с предыдущим годом, отмечалось значительное снижение численности занятых в строительстве – на 8,1 тыс. чел., в сельском хозяйстве – на 1,5 тыс. чел. и в здравоохранении – на 1,4 тыс. чел. (табл. 1.2). Тенденцией 2013 г. стал рост занятости на предприятиях малого бизнеса, включая индивидуальных предпринимателей, по сравнению с остальными предприятиями, бюджетными и иными организациями.

Таблица 1.2

Распределение численности занятых в экономике Приморского края по видам экономической деятельности [9, с. 17, 32; 16, с. 77]

Виды экономической деятельности	Среднесписочная численность занятых, тыс. чел.			
	2012		2013	
	Всего	МСП	Всего	МСП
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	188,0	46,8	192,0	46,5
Транспорт и связь	112,9	21,7	113,4	22,3
Обрабатывающие производства	104,0	21,1	104,1	20,5
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	97,2	7,0	95,7	6,5
Образование	80,9	0,09	79,6	0,1
Строительство	72,9	19,6	64,8	19,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	65,9	29,2	66,5	31,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	62,3	3,7	60,9	3,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	38,4	2,7	37,6	2,7
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	33,3	4,4	32,2	4,3
Гостиницы и рестораны	23,0	5,4	26,3	5,5
Добыча полезных ископаемых	12,0	1,3	11,4	1,0
Другие виды деятельности	91,9	3,5	94,1	3,8

Кризис 2014 г., который будет набирать обороты в течение всего последующего 2015 года, приведет к значительному сокращению рабочих и служащих на предприятиях государственного и муниципального секторов экономики, получающих финансирование из государственного и муниципального бюджетов (привязанных к курсу стоимости барреля нефти), размеры которого существенно сократятся, что приведет к оптимизации деятельности предприятий. Соответственно, предприятия МСП станут основным ресурсом рабочих мест для экономик регионов России. Уже в 2013 году 60,7 % занятых приходилось на частный сектор экономики Приморского края. На государственных и муниципальных предприятиях и организациях было занято соответственно 22,9 и 6,8 % работников (табл. 1.3). Доля занятых на предприятиях других форм собственности менее 10 %.

Таблица 1.3

Распределение численности занятых в экономике Приморского края по предприятиям различных форм собственности в 2013 году [16, с. 83]

Форма собственности	Занято, %
Частная	60,7
Государственная	22,9
Муниципальная	6,8
Смешанная российская	5,4
Иностранная, совместная российская и иностранная	3,6
Собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,6

В условиях экономически нестабильной ситуации, обострившейся в 2014 г., малое предпринимательство выступает в роли подушки безопасности – оно обеспечивает формирование налоговой базы регионального и местных бюджетов, более чем на 30 % формирует ВВП региона, обеспечивает население рабочими местами и доходом, производит отчисления во внебюджетные фонды в целях обеспечения государства возможностью выплаты пенсий и социальных пособий, вносит основной вклад в производство товарной продукции. Соответственно, стабильность региональной экономики напрямую зависит от развития предпринимательства.

1.2. Оценка состояния и определение проблем развития малого и среднего предпринимательства

Для оценки состояния и определения проблем развития малого и среднего предпринимательства в Приморском крае, в апреле 2014 года Центром стратегических разработок и исследований Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, под руководством О.И. Шестака, было проведено социологическое исследование.

Задачами исследования являлось:

- определить основные трудности и проблемы, которые стоят перед приморскими предпринимателями;
- дать оценку состоянию основных параметров экономической инфраструктуры в Приморском крае;
- дать оценку эффективности реализуемой в крае политики, направленной на поддержку и развитие МСП;
- определить основные направления для поддержки развития МСП со стороны региональных органов власти.

Основным методом исследования был определен опрос руководителей (генеральных / исполнительных директоров) и собственников предприятий малого и среднего бизнеса, а также индивидуальных предпринимателей. Был опрошен 441 руководитель, выборка была пропорциональна количеству предприятий МСП в отраслях региональной экономики.

Распределение опрошенных предпринимателей по отраслям экономики представлено на рис. 1.1.

По оценкам московских экспертов, состояние малого и среднего бизнеса в Приморском крае, на фоне других регионов, вполне благополучно. Так, согласно мониторингу общественной организации «Опора России», проводившей исследование среды в 35 регионах страны, Приморье занимает третье место по индексу условий для развития малого и среднего бизнеса и седьмое – по доступности недвижимости, производственных и складских помещений, земельных участков и иной инфраструктуры [15]. В то же время, по оценке

вице-губернатор Приморского края А.И. Костенко, данной в апреле 2014 г., практически каждое 5-е предприятие малого бизнеса в Приморском крае не конкурентоспособно, что связано не в последнюю очередь с состоянием конкурентной среды.

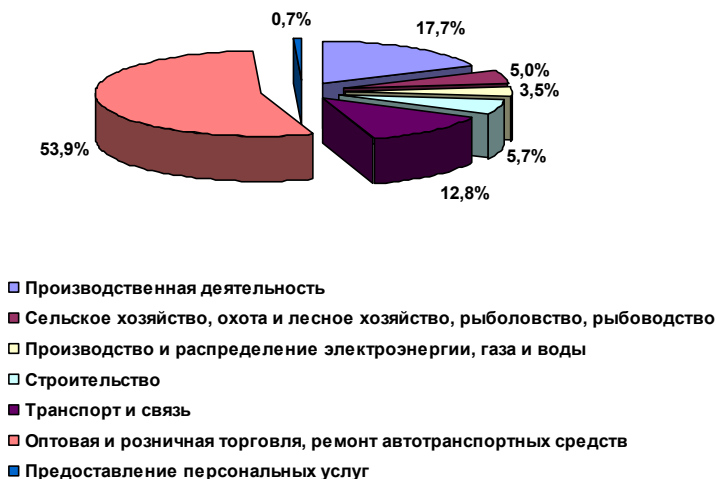


Рис. 1.1. Распределение опрошенных предпринимателей по отраслям экономики

Для определения основных трудностей и проблем, которые стоят перед предпринимателями в анкете был сформирован блок вопросов на оценку сложностей удовлетворения основных потребностей компаний в их экономической деятельности. В табл. 1.4 приводятся распределения ответов на данные вопросы, позволяющие не только определить степень трудностей компаний, но и проранжировать их по уровню значимости.

Выявленные параметры характеризуют достаточно напряженную ситуацию, в которой развивается малый и средний бизнес на приморском рынке. Наиболее острыми в Приморье представляются проблемы с привлечением финансовых ресурсов на средний и долгосрочный период, с приобретением земельных участков и подбором производственных и иных помещений, с подключением дополнительных энергетических мощностей. Чрезвычайно остро стоит проблема с подбором квалифицированных кадров, без которых невозможно развитие предприятий.

Недостаточно соответствует потребностям бизнеса также транспортная (отметили 51,2 % респондентов) и логистическая (отметили 29,1 %) инфраструктура. Как крайне завышенные оценивают большинство предпринимателей тарифы на электроэнергию (отметили 61,9 %).

Таблица 1.4

**Сложности удовлетворения потребностей компаний
в необходимых производственных ресурсах**

№ п/п	Потребности	Сложность удовлетворения			
		Очень легко	Скорее легко	Скорее сложно	Крайне сложно
1. Финансовые ресурсы					
2	Привлечь дополнительные финансовые ресурсы на долгосрочный период (более 3 лет)	9,8	22,5	30,4	37,3
3	Привлечь дополнительные финансовые ресурсы на среднесрочный период (1-3 лет)	13,5	27,0	33,3	26,1
4	Привлечь дополнительные финансовые ресурсы на краткосрочный период (до 1 года)	23,6	26,8	26,8	22,8
2. Материальные активы					
5	Подобрать подходящий земельный участок (купить или арендовать)	8,4	19,6	33,6	38,3
6	Подобрать подходящие производственные помещения (купить или арендовать)	12,0	38,5	27,4	22,2
7	Подобрать подходящие складские помещения (купить или арендовать)	12,6	48,6	20,7	18,0
8	Подобрать подходящие офисные помещения (купить или арендовать)	23,9	48,6	14,7	12,8
3. Инфраструктура (в том числе инфраструктура поддержки)					
9	Подключить новые или дополнительные энергетические мощности	13,4	24,1	28,6	33,9
10	Получить доступ к различным каналам дистрибуции	31,5	34,8	29,2	4,5
11	Находить поставщиков Бизнес-услуг	44,4	38,0	14,8	2,8
12	Находить поставщиков комплектующих	38,3	46,1	13,3	2,3
13	Найти выставочные помещения для демонстрации или презентации своего продукта	38,3	43,9	15,9	1,9
14	Находить поставщиков машин и оборудования	44,4	37,0	17,0	1,5
4. Кадры					
15	Находить квалифицированных рабочих	5,2	9,0	41,8	44,0
16	Находить квалифицированных инженеров и технических специалистов	7,3	13,0	35,8	43,9
17	Находить специалистов для непроизводственных подразделений	14,6	46,3	24,4	14,6
5. Обучение, повышение квалификации					
18	Подобрать специализированные образовательные программы по развитию бизнеса	32,6	36,0	22,5	9,0

Состояние экономической среды во многом обусловлено и внешними факторами, ограничивающими конкуренцию, в том числе, недостаточным качеством работы налоговых органов (отметили 22,5 % респондентов) и наличием административных барьеров (отметили 64,9 %).

К наиболее болезненным относятся барьеры, с которыми сталкиваются предприниматели при входе на рынки и при получении доступа к необходимой инфраструктуре в процессе ведения бизнеса. В некоторых случаях

административные барьеры являются не просто существенными, а действительно высокими. Прежде всего, это касается долгих сроков принятия различных разрешений, согласований и заключений государственных органов.

Из опрошенных предпринимателей, 35,5 % отметили, что в процессе своей деятельности им приходилось сталкиваться с таможенными процедурами. Из них, 57,7 % считают, что существующие таможенные процедуры серьезно препятствуют развитию бизнеса. 35,9 % опрошенных руководителей и владельцев предприятий отмечают как крайне обременительное для ведения бизнеса существующее федеральное отраслевое регулирование.

В табл. 1.5 приведены препятствия, которые предприниматели определили как наиболее значительные для ведения бизнеса.

Таблица 1.5

Основные препятствия, мешающие развитию компаний опрошенных предпринимателей

Препятствие	Отметило предпринимателей (в %)
1. Экономические факторы	
Низкая доступность персонала требуемой квалификации на рынке труда	66,0
Высокий уровень тарифов	57,6
Вытеснение приморских товаров с рынков Приморского края, переход к чисто сырьевой экономике (лес, рыба, минеральное сырье)	26,4
Исчерпание провозной способности железных дорог, особенно на юге Приморья	17,6
Неразвитая инфраструктура (энергетика, транспорт)	14,9
2. Административные факторы (низкое качество государственных услуг)	
Административные барьеры	32,0
Недостаток инвестиций и усложненная процедура доступа субъектов малого предпринимательства к финансовым ресурсам кредитных организаций	30,4
Несовершенство нормативно-правовой базы (прежде всего на федеральном и региональном уровнях) и налоговый режим	19,2
Недостаток информации о состоянии рынка, потенциале и ресурсах его развития, о наличии пустующих производственных площадей и оборудования	19,2
Сложности лицензирование отдельных видов деятельности	14,4
Недостаточная открытость Приморского края для внешних инвесторов	11,2
Устаревшие визовые и таможенные процедуры	11,2

Как видно из табл. 1.5, к экономическим факторам внешней среды, препятствующим развитию малого и среднего бизнеса можно отнести только 5 – низкую доступность персонала требуемой квалификации, высокий уровень тарифов, вытеснение с рынков приморских товаров зарубежными, недостаточная логистика, остальные относятся к административным барьерам, искусственно ограничивающим конкуренцию на приморском рынке.

22,7 % опрошенных предпринимателей показали, что значительную долю транзакционных издержек составляют различные неформальные плате-

жи, из них 6,1 % отмечают, что на эти платежи приходится от 10 до 17 % от расходов компании.

Среди факторов, ограничивающих развитие конкуренции в крае, предприниматели называют злоупотребление доминирующим положением компаний-монополистов на товарных и иных рынках (22,4 %); согласованные действия ряда хозяйствующих субъектов при поддержке краевой и муниципальных администраций (5,9 %); нарушения обязанности предоставления информации органами власти (4,4 %). Ориентировочно с 2011 года приморские предприниматели в опросах стали указывать на наличие необоснованных государственных преференций для новых игроков на рынке – московских компаний и их представителей.

В основном предприниматели считают, что Приморский край является благоприятным местом для ведения бизнеса (70,4 % опрошенных). 26,5 % отмечают, что заниматься бизнесом в Приморье можно, но препятствий довольно много, что Приморье – неблагоприятное место для ведения бизнеса считают только 2,6 %.

Анализ поступивших в 2013 году в адрес Уполномоченного по защите прав предпринимателей Приморского края 235 обращений и жалоб, также указывает на то, что бизнес, осуществляющий свою деятельность в крае, испытывает на себе излишние административные препоны и «чиновничью» бюрократию, откровенное неисполнение законодательства со стороны должностных лиц, усиленное внимание со стороны контрольно-надзорных органов, недостаток квалифицированных кадров как в собственном бизнесе, так и в органах государственной власти и местного самоуправления, рост непроизводственных издержек, снижение прибыльности предприятий [2]. 34 % всех поступивших жалоб приходится на муниципальных чиновников, в то время как муниципальные администрации должны быть заинтересованы в развитии предпринимательства и создавать максимально комфортные условия для ведения бизнеса, который несет дополнительные поступления в бюджет [2]. Больше всего обращений в 2013 году было связано с нарушениями в сфере земельных и имущественных отношений.

Одновременно, в Приморском крае высокий уровень развития получила реализация органами региональной власти различных мер и мероприятий по поддержке МСП и созданию благоприятных условий для ведения бизнеса. С 2009 года в крае создан и действует Гарантийный фонд, принимаются законы и создаются институты развития, направленные на улучшение условий для ведения бизнеса. В декабре 2012 года по инициативе Губернатора был создан институт Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Приморском крае, который стал одним из первых в стране и первым среди субъектов Дальневосточного федерального округа (далее – ДФО). Реализуются 10 федеральных дорожных карт, направленных на развитие конкуренции.

Опрос показал, что во многом развитие предпринимательства в крае сдерживается низкой активностью предпринимателей, экстенсивным разви-

тием предприятий, что проявляется, в том числе, через социальное иждивенчество предпринимателей, их неготовность и неумение использовать все доступные возможности развития.

О наличии системы поддержки малого и среднего предпринимательства в Приморском крае знают 73,6 % опрошенных предпринимателей. Однако, эти знания о действующих мерах поддержки МСП имеют низкое качество, и о конкретных мерах государственной поддержки действительно знают в совокупности не более 4,4 % предпринимателей. Пользуются поддержкой в среднем не более 2,1 % из опрошенных предпринимателей (табл. 1.6).

Таблица 1.6

Информированность предпринимателей о мерах государственной поддержки

Вариант ответа	Что-то слышал	Имею полную информацию	Пользуюсь поддержкой	Затрудняюсь ответить
	%	%	%	%
Субсидирование затрат, связанных с регистрацией юридического лица и индивидуального предпринимателя	25,6	4,0	4,0	66,4
Субсидирование затрат, связанных с производством инновационных товаров (работ, услуг) или внедрением технологических инноваций	24,8	3,2	1,6	70,4
Субсидирование затрат, связанных с энергосбережением и повышением энергоэффективности	24,8	4,8	1,6	68,8
Субсидирование затрат, связанных с уплатой процентов по кредитам экспортно-ориентированным предприятием	22,4	4,8	-	72,8
Субсидирование затрат, связанных с уплатой лизинговых платежей	23,2	4,8	1,6	70,4
Поручительства субъектам малого предпринимательства по кредитам на приобретение, модернизацию основных средств, объектов недвижимости	29,6	5,6	1,6	63,2
Поддержка в продвижении продукции приморских производителей на внешний и межрегиональные рынки	23,2	4,0	-	72,8
Информационное и консультационное обеспечение выхода предприятий Приморского края	22,4	4,0	-	73,6

Наиболее актуальные для предпринимателей меры государственной поддержки – субсидирование затрат (указали 40,0 % респондентов) и поручительства по кредитам (21,6 %). Информационные и консультационные услуги, в том числе услуги по продвижению продукции на внешний рынок, предпринимателями считаются малоэффективными, а потому маловостребованы. Открытые высказывания респондентов на соответствующие вопро-

сы анкеты позволили выстроить рейтинг потребностей в мерах и направлениях поддержки (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Меры государственной поддержки, необходимые для развития бизнеса с точки зрения предпринимателей

Общий низкий уровень обращения к системе государственной поддержки обусловлен тем, что действующие механизмы поддержки предприниматели не считают эффективными (отметили 22,4 % опрошенных). Всего, в программах поддержки предпринимательства участвуют не более 5,5 % предпринимателей, из которых лишь 12,0 % считают эти программы эффективными.

Из мер нефинансовой поддержки, которая могла бы быть полезна для развития бизнеса в крае, предприниматели выделили информирование о программе развития предпринимательства, о состоянии рынка сбыта, рынка труда, создание информационной база земель и помещений под аренду.

О существующей инфраструктуре государственной поддержки МСП предприниматели знают мало. Общая информированность о деятельности субъектов поддержки предпринимательства, существующих в Приморском крае, крайне низкая (табл. 1.7).

Таблица 1.7

**Оценка информированности предпринимателей
о действующих в Приморском крае субъектах поддержки**

Вариант ответа	Что-то слышал	Имею полную информацию	Пользуюсь поддержкой	Затрудняюсь ответить
	%	%	%	%
Центр координации поддержки экспортно-ориентированных субъектов малого и среднего предпринимательства	9,6	1,6	-	88,8
Центр субконтракции	9,6	1,6	-	88,8
Торгово-промышленная палата Приморского края	36,0	9,6	-	54,4
Уполномоченный по защите прав предпринимателей	18,4	4,0	-	77,6
Гарантийный фонд	22,6	5,6	-	71,8
Бизнес-инкубатор Владивостокского государственного университета экономики и сервиса	21,0	18,4	-	60,6

В большей степени известна среди предпринимателей Торгово-промышленная палата Приморского края, Гарантийный фонд, Бизнес-инкубатор ВГУЭС и деятельность Уполномоченного по защите прав предпринимателей, но уровень информированности о деятельности этих структур недостаточный. Остальные субъекты поддержки – Центр координации поддержки экспортно-ориентированных субъектов малого и среднего предпринимательства и Центр субконтракции в среде приморских предпринимателей неизвестны. При этом, из обратившихся в гарантийный фонд и бизнес-инкубатор, 93,6 % не могут дать оценку деятельности гарантийного фонда, а 92,1 % – оценку деятельности бизнес-инкубатора. Отсюда проистекает еще одна ключевая проблема в развитии предпринимательства – социальная пассивность предпринимателей при низком уровне информированности о реализуемой по отношению к ним политики поддержки и развития, что является ограничением реализации политики поддержки и развития МСП.

О реализации в Приморском крае федеральных дорожных карт, призванных создать благоприятную инвестиционную и предпринимательскую среду и способствовать развитию предпринимательства, представители МСП в большинстве своем не знают (табл. 1.8). В среднем, лишь 3,8 % предпринимателей имеют качественную информацию о реализации в крае федеральных дорожных карт.

Оказать существенное влияние на развитие бизнеса в Приморском крае, с точки зрения предпринимателей, дорожные карты не могут. Лишь 7,0 % опрошенных считают, что исполнение дорожных карт открывает глубокие пер-

спективы для развития предпринимательства, а 6,7 % отмечают, что такое влияние может быть, но незначительное, остальные о дорожных картах ничего не знают, либо считают их малоэффективными. Сложности, которые, по мнению предпринимателей, могут возникнуть при реализации дорожных карт, связаны с административными барьерами, неэффективной работой государства по их реализации и с отсутствием информационной поддержки.

Таблица 1.8

Информированность предпринимателей о действующих федеральных дорожных картах

Наименование дорожной карты	Что-то слышал	Имею полную информацию	Ничего не слышал
	%	%	%
Повышение доступности энергетической инфраструктуры	18,4	3,2	78,4
Повышение качества государственных услуг в сфере государственного кадастрового учета недвижимого имущества и государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним	18,4	4,0	77,6
Оптимизация процедур регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей	18,4	4,0	77,6
Развитие конкуренции и совершенствование антимонопольной политики	16,8	3,2	80,0
Поддержка доступа на рынки зарубежных стран и поддержка экспорта	14,4	3,2	82,4
Расширение доступа субъектов малого и среднего предпринимательства к закупкам инфраструктурных монополий и компаний с государственным участием	15,2	4,0	80,8
Повышение качества регуляторной среды	15,2	4,8	80,0
Совершенствование правового регулирования градостроительной деятельности и улучшение предпринимательского климата в сфере строительства	15,2	4,0	80,8
Совершенствование оценочной деятельности	15,2	3,2	81,6
Совершенствование таможенного администрирования	13,6	3,2	83,2

Низкий и уровень активности приморских предпринимателей в сфере международного и межрегионального сотрудничества. Из опрошенных, лишь 23,7 % ведет международное или межрегиональное сотрудничество, причем перспективную возможность такого сотрудничества рассматривает лишь 6,8 % респондентов. Следует отметить, что особых помех для такого сотрудничества у предпринимателей нет, лишь 6,4 % указали, что проблемой для международного и межрегионального сотрудничества является нехватка информации о международных и межрегиональных партнерах, 5,6 % отметили как проблему тарифную политику и таможенное регулирование. Сложности с обменом коммерческими предложениями, запросами, деловой информацией на международной площадке испытывают лишь 13,2 % предпринимателей, не испытывают предприниматели и особых сложностей с поиском партнеров в странах Азиатско-тихоокеанского региона (далее – АТР), в силу прежде всего того, что активного поиска партнеров не ведут.

Таким образом, можно заключить, что базовыми проблемами в развитии малого и среднего предпринимательства Приморского края является нехватка финансовых ресурсов, инфраструктурные проблемы и административные барьеры, пассивность субъектов предпринимательства во взаимодействии с органами власти и существующими институтами поддержки, что является существенным ограничением развития институтов поддержки предпринимательства.

Информация, полученная в результате исследования, позволила обобщить существующие проблемы и определить основные ограничения в развитии институтов поддержки предпринимательства в Приморском крае (табл. 1.9).

Таблица 1.9

Существующие проблемы и ограничения в развитии институтов поддержки предпринимательства Приморского края

Проблемы развития институтов поддержки МСП	Ограничения развития институтов поддержки МСП
Отсутствие доверия к институтам системы поддержки	Высокий уровень социальной пассивности предпринимателей
Несоответствия механизмов, направлений и видов поддержки потребностям предпринимателей	Высокий уровень административных барьеров в деятельности институтов поддержки МСП
Низкий уровень информированности предпринимателей о мерах государственной поддержки	Слабое информационное сопровождение деятельности институтов поддержки

4 февраля 2014 года, на базе Центра стратегических разработок и исследований Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, была проведена стратегическая игра с представителями малого и среднего бизнеса, представителями общественных объединений предпринимателей и органов муниципальной власти. Тема игры – «Развитие предпринимательства Приморья: проблемы, возможности, ресурсы, перспективы». Общее количество участников игры – 24 человека. Форма игры – фокус-группы.

Проведенная игра подтвердила результаты опроса руководителей и собственников предприятий малого и среднего бизнеса. По степени повторяемости была выстроена функциональная иерархия проблем МСП, приведенная на рис. 1.3.

Подводя итог проведенному исследованию, отметим, что проблемы развития предпринимательства одинаковы во всех субъектах Российской Федерации, что подтверждается выводами многих авторов, сделанными на материалах различных регионов [1; 3; 5; 13; 14; 18 и др.].

Проблемы представителей бизнеса также схожи независимо, где они работают – в маленьком городке, селе или в региональном центре. Безусловно, приморские предприниматели отмечают, что в столице Приморья больше возможностей для открытия и ведения бизнеса: здесь развита инфраструктура поддержки, работают центры развития предпринимательства, проводятся обучающие семинары и тренинги, которые не всегда доступны для предпринимателей, живущих в небольших городах и в районах.

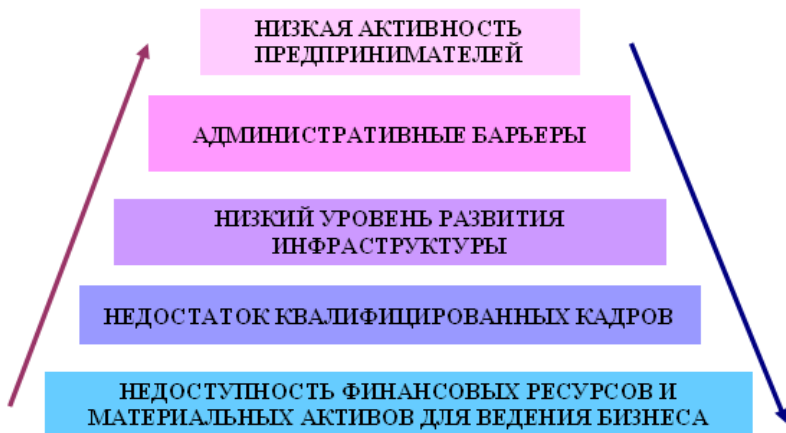


Рис. 1.3. Функциональная иерархия проблем малого и среднего бизнеса

В целом, наиболее значимыми ограничениями в развитии малого и среднего предпринимательства являются:

- социальная пассивность предпринимателей;
- существование различного рода избыточных административных барьеров ведения предпринимательской деятельности;
- инфраструктурные ограничения;
- недостаточность кадровых ресурсов;
- недостаток стартового капитала и финансовых средств для развития бизнеса;
- низкая доступность современного производственного оборудования;
- сложности с реализацией производимой продукции малых и средних производственных предприятий;
- низкий уровень развития информационного обеспечения субъектов предпринимательства.

1.3. Направления, цели, задачи и механизмы развития малого и среднего предпринимательства на региональном уровне

Содействие развитию малого и среднего предпринимательства признано одним из ключевых приоритетов социальной и экономической политики государства (распоряжения Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике»), «Основные направления деятель-

ности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года» (утв. Председателем Правительства Российской Федерации 31 января 2013 г.) и прочие). Основными задачами государственной политики в сфере развития предпринимательства являются сокращение административных барьеров в деятельности хозяйствующих субъектов, упрощение доступа к финансовым ресурсам, совершенствование налогообложения субъектов малого предпринимательства, и создание институциональной среды, обеспечивающей конкурентоспособные условия деятельности для российских предпринимателей. Основная задача органов региональной власти в сфере развития малого и среднего предпринимательства в свете государственных задач – содействие развитию малого и среднего предпринимательства через создание максимально благоприятных условий для ведения предпринимательской деятельности.

Исходя из вышеизложенного, стратегической целью развития малого и среднего предпринимательства на региональном уровне является обеспечение благоприятных условий для устойчивого функционирования и развития субъектов малого и среднего предпринимательства в соответствии с приоритетами регионального экономического развития.

Приоритетными направлениями развития малого и среднего предпринимательства в Приморском крае, исходя из результатов социологического опроса и экономической обстановки в стране, должны стать на ближайшие годы:

1. Формирование направлений региональной политики, обеспечивающих развитие субъектов малого и среднего предпринимательства.
2. Повышение эффективности государственного регулирования предпринимательской деятельности.

Задачи развития малого и среднего предпринимательства Приморского края:

1. Формирование стимулирующей развитие малого и среднего предпринимательства институциональной среды и многоуровневой инфраструктуры поддержки для создания максимально благоприятных условий предпринимательской деятельности.
2. Финансовое содействие развитию малого и среднего бизнеса, особенно в области инноваций и промышленного производства, внешнеэкономической деятельности.
3. Повышение деловой активности населения края и стимулирование появления новых конкурентоспособных малых и средних предприятий в приоритетных сферах экономики.

Решение задач развития малого и среднего предпринимательства может обеспечиваться за счет следующих мер и механизмов:

- повышение качества регуляторной среды для бизнеса за счет проведения оценки регулирующего воздействия нормативно-правовых актов Приморского края, муниципальных образований края, затрагивающих отношения между хозяйствующими субъектами, а также

между хозяйствующими субъектами и государством, для последующего снижения временных и финансовых издержек при открытии и ведении бизнеса, снижения административных барьеров, улучшения делового климата и повышения инвестиционной привлекательности региона;

- внедрение «дорожных карт» тех административных процессов, в которых существуют наибольшие затруднения для предпринимателей, например, в сфере строительства, при подключении к электроэнергии, прохождении таможенных процедур, оформлении внешнеэкономических сделок, регистрации бизнеса, оформлении налоговой отчетности;
- совершенствование механизмов государственного регулирования предпринимательской деятельности, в том числе путем повышения эффективности контрольно-надзорной деятельности при снижении трудовых затрат на ее проведение для предпринимателей;
- внедрение в практику единого регламента сопровождения всех категорий инвестиционных проектов, в рамках которого предоставляется полный спектр инструментов поддержки на всех стадиях развития бизнеса по принципу «одного окна», включая участие в региональных и федеральных программах развития предпринимательства, содействие в привлечении средств инвестиционных и венчурных фондов, институтов развития, частных инвесторов, кредитно-финансовых учреждений;
- организация взаимодействия по продвижению новых проектов с институтами развития, такими как Агентство стратегических инициатив, Внешэкономбанк, Фонд развития Дальнего Востока и Байкальского региона, Агентство по страхованию экспортных кредитов и инвестиций, Консультативный совет по иностранным инвестициям в России, Российский Фонд прямых инвестиций и др., и содействие открытию их филиалов и представительств на территории Приморского края;
- предоставление государственных гарантий при осуществлении инвестиционных проектов, ориентированных на субъекты среднего предпринимательства;
- финансовая поддержка развития малого и среднего предпринимательства через субсидирование части затрат по направлениям: субсидирование затрат, связанных с регистрацией юридического лица или индивидуального предпринимателя; субсидирование затрат, связанных с производством инновационных товаров (работ, услуг) или внедрением технологических инноваций; субсидирование затрат, связанных с энергосбережением и повышением энергоэффективности; субсидирование затрат, связанных с уплатой процентов

по кредитам экспортно-ориентированным предприятиям; субсидирование затрат, связанных с уплатой лизинговых платежей; поддержку муниципальных программ субъектов малого и среднего предпринимательства;

- расширение использования информационных технологий при взаимодействии органов государственной власти региона с предпринимателями;
- внедрение лучших практик поддержки МСП, успешно апробированных в других регионах Российской Федерации, в первую очередь, в части развития инновационно-технологического потенциала МСП;
- координация муниципальных программ поддержки МСП;
- публичный мониторинг реализации принятых мер в области развития МСП.

Проведенное исследование показало необходимость изменения управленческих подходов к вопросу дальнейшего развития малого и среднего предпринимательства на территории Приморского края. Авторам видится четыре базовых подхода к дальнейшему развитию МСП.

1. Совершенствование законодательства и системы налогообложения.

Для развития МСП на региональном уровне необходима организация общественного участия в законодательном регулировании системы налогообложения и налогового администрирования путем внесения изменений и дополнений в соответствующие главы специальной части Налогового кодекса Российской Федерации, новой редакции Федерального закона «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» и других сопутствующих нормативно-правовых актов на местном, региональном и федеральном уровне. Одним из направлений должна стать оптимизация нормативно-правовых основ регулирования малого бизнеса, в первую очередь, в области налогообложения. Неэффективность налоговой политики, являющейся препятствием на пути развития малого бизнеса, основывается на непостоянстве налогового законодательства.

В 2014 году было принято много нормативных актов, направленных на развитие малого и среднего бизнеса. В особенности важно отметить декабрьское послание Президента, которое имеет ярко выраженную экономическую направленность. В послании Президента были озвучены фактически все предложения, которые были рекомендованы докладом Уполномоченного при Президенте по защите прав предпринимателей Бориса Титова, который формировался с участием всех региональных уполномоченных. 38 предложений из этого доклада были включены в перечень поручений правительства. В своем послании глава государства предложил такие меры, которые во многом облегчают ведение бизнеса: освобождение от налоговых проверок отдельной категории предпринимателей, четырехлетний мораторий на изменения налогового законодательства, финансовая амнистия по оффшорам, оп-

ределение ежегодного объема закупок госкомпаний у предприятий малого и среднего бизнеса, «налоговые каникулы». Сейчас задача регионов – обеспечить реализацию этих мер. Важен вопрос правоприменения – то, как власти воплотят озвученные в послании идеи в жизнь. По факту все эти законы могли бы компенсировать эффект от воздействия финансового кризиса.

Среди проблем, сдерживающих развитие малого бизнеса, 19,2 % предпринимателей отмечают несовершенство нормативно-правовой базы и существующий налоговый режим.

Правительство РФ уже давно занимается модернизацией контрольно-надзорной деятельности. Так, Федеральная налоговая служба (далее – ФНС) уже перешла на рискориентированный подход. Однако, только за 2014 год в Кодекс об административных правонарушениях (далее – КоАП) в части увеличения штрафных санкций было принято 70 поправок, т.е. 70 раз в 2014 году повышали штрафы для бизнеса по тем или иным статьям. Сегодня на содержание контрольно-надзорных органов уходит от 2 до 4 % ВВП. Эти цифры говорят о необходимости переосмысления порядка и практики проведения контрольно-надзорных мероприятий. Что касается законодательства Приморского края, то с 2014 года для крупных инвестиционных проектов с долей капитальных вложений в проект не менее 150 млн. руб. предусмотрено полное освобождение от налога на имущество. В Приморье в 2014 году были также приняты нормы, предоставляющие каникулы по налогу на прибыль для вновь создаваемых производств (гринфилдов) [11].

Законодательство, которое сегодня действует в отношении малого и среднего предпринимательства, не способствует прозрачности этого бизнеса. Именно поэтому деятельность законодателей должна быть направлена на совершенствование системы налогообложения малого предпринимательства в целях снижения налогового бремени и упрощения процедур налогообложения и представления отчетности, по созданию благоприятных условий для легализации и развития предпринимательства.

Это должно быть обеспечено путем разработки предложений и внесения изменений в главы Налогового Кодекса Российской Федерации, регламентирующих применение специальных налоговых режимов, таких как упрощенная система налогообложения и широкое внедрение налоговых каникул.

В качестве конечной цели реализации этого подхода к развитию предпринимательства можно определить создание благоприятного законодательного поля и приемлемых налоговых режимов для малого и среднего бизнеса в Приморском крае, снижение экономических рисков.

Для развития предпринимательства в Приморском крае также видится необходимым на региональном уровне принятие следующих законов:

1. «О социальном заказе в Приморском крае»;
2. «О стимулировании инновационной деятельности в Приморском крае»;

3. «Об управлении собственностью в Приморском крае»;

4. «О целевом фонде развития инфраструктуры Приморского края».

Принятие этих законов позволит создать благоприятные условия для развития инновационного предпринимательства и увеличения количества стартапов.

2. Совершенствование механизмов использования государственного и муниципального имущества, земельных отношений.

Блокировка административными барьерами механизмов саморегулирования, присущих рыночной экономике, вызвала необходимость корректировки государственной политики, принятия ряда неотложных организационных управленческих мер по их устранению.

Так, для участников внешнеэкономической деятельности необходима корректировка таможенной стоимости. Для предприятий, занятых в сфере грузовых автомобильных перевозок остается проблемой получение специальных разрешений на перевозку крупногабаритных грузов. Важно избавляться от всех административных барьеров, поскольку даже если будут действовать налоговые каникулы, предприниматели не ощутят от них эффекта, если будут получать, например, разрешение на строительство 3 года.

Изучение проблем эффективности действующих инструментов поддержки малого бизнеса края, принимаемых мер со стороны региональных и местных властей показало следующее.

Сегодня сформировалась потребность в организации общественного участия в принятии управленческих решений по льготной аренде муниципального имущества, внесению изменений и дополнений в соответствующие статьи Земельного Кодекса Российской Федерации, касающиеся аренды земельных участков, а также других сопутствующих нормативно-правовых актов на местном, региональном и федеральном уровнях. В Приморском крае отсутствует доступ граждан и управляющих структур к единому реестру собственности, в котором могла бы отражаться информация о техническом состоянии и целевом назначении объектов собственности на территории края, что не дает возможности обеспечить оперативную оценку эффективности ее использования. Отсутствие такой оценки приводит к снижению эффективности введения собственности в оборот, к снижению инвестиционной привлекательности краевой собственности. Такое положение вступает в противоречие с потенциальными возможностями Приморского края, обусловленными преимуществами экономико-географического, культурно-исторического и природно-климатического расположения региона. При этом, именно неэффективность системы учета и управления собственностью на территории Приморского края существенно затрудняет стратегию создания зон экономического развития, которые в свою очередь могут обеспечить эффективное перераспределение кадровых и финансовых потоков, прежде всего, за счет прорывного развития инфраструктуры, под которой

понимается комплекс сооружений, инженерная инфраструктура жилищно-коммунального и дорожного хозяйства, обеспечивающего общее устойчивое развитие и функционирование региональной экономики.

Необходимо отметить факт неравномерности в географическом распределении малого предпринимательства – наблюдается явное тяготение к промышленным центрам, поскольку в них велик научно-технический потенциал, больше источников трудовых ресурсов, наряду с преимуществами транспортного обеспечения и возможностями потребительского рынка. В основном малый бизнес сосредоточен в крупных городах с прилегающими к ним районами. В этом территориальном блоке сосредоточено более 80 % от общего количества субъектов малого предпринимательства Приморского края. Производительность труда на малых предприятиях низкая, а конкурентоспособность здесь в значительной степени достигается за счет теневого сектора – экономии на налогах. Средневзвешенная доля доходов малого предпринимательства, отражаемая в официальной отчетности, составляет порядка 40 %. В результате на 1 работающего в малом бизнесе платится налог существенно меньше, чем в среднем по краю.

По данным мониторинга административных барьеров развития малого и среднего предпринимательства, проведенного Центром экономических и финансовых исследований и разработок Всемирного банка, вопрос оформления покупки и аренды помещений отнесен к наиболее проблематичным в России. Кроме того, 30 % предпринимателей относят все процессы, связанные с оформлением документов и сделок по недвижимости, к наиболее трудоемким и дорогостоящим. Для улучшения ситуации необходимо предложить ряд мер по повышению эффективности использования государственного и муниципального имущества для развития субъектов малого предпринимательства за счет реализации следующих мер:

- мониторинг и развитие нормативно-законодательной базы в сфере управления государственным и муниципальным имуществом;
- разработку и реализацию законодательных мер по развитию государственно-частного партнерства;
- разработку и принятие нормативных актов по упрощению порядка согласования проектов застройки и оформления договоров аренды государственных и муниципальных помещений и земельных участков;
- разработку, законодательное утверждение и проведение стабильной экономически обоснованной ценовой политики при расчетах за арендуемое имущество;
- расширение предложения помещений и земельных участков.

В качестве конечной цели этого подхода можно определить расширение возможностей и повышение эффективности использования рынка недвижимости для развития субъектов малого и среднего предпринимательства.

Авторы считают, что в таких противоречивых условиях, когда фактическое регулирование осуществляется на местном уровне, а вопросы государственной поддержки и развития малого предпринимательства находятся на уровнях государственной власти Федерации и субъекта Федерации, без законодательного установления общих принципов регулирования вышестоящими уровнями для нижестоящих проблем невозможно разрешить. Таким образом, возникает необходимость согласованного принятия базовых решений и законодательного их закрепления на уровне региона в отношении регулирования сферы предпринимательской деятельности в пределах территории субъекта.

В данном ключе необходимо:

- разработать и законодательно утвердить на территории Приморского края единую методику определения уровня арендной платы за объекты нежилого фонда. Причем, если арендодателем не были приняты меры к улучшению состояния сдаваемого в аренду имущества, изменение стоимости арендной платы может произойти исключительно в строгом соответствии с уровнем инфляции. В разработке должны принять участие ученые, специалисты муниципальных образований, представители малого бизнеса;
- разработать и утвердить методику определения арендной платы за земельные участки, учитывающую экономико-планировочные зоны;
- установить порядок зачета средств, израсходованных субъектами малого предпринимательства на капитальный ремонт и реконструкцию арендуемых помещений, в качестве уплаты аренды;
- предоставить право безаукционного выкупа помещения субъектам малого бизнеса при длительной (срок согласовать), добросовестной аренде этого помещения;
- упростить процедуры и порядок, а также установить нормативные сроки оформления договоров аренды нежилых помещений и земельных участков, исходно-разрешительной документации на ремонт, реконструкцию и строительство объектов.

Следует отметить, что в Приморском крае уже принят закон о налоге на имущество, исчисляемом по кадастровой стоимости. Причем, закон принят в достаточно неплохой форме. Так, с 2014 года применяется ставка 0,3 %, а в реестр вообще не включены точки общественного питания и бытовых услуг, 20 % кадастровой стоимости не подпадает под налоговую базу [11].

3. Развитие государственно-частного партнерства.

Государственно-частное партнерство (далее – ГЧП) представляет собой институциональный и организационный альянс государственной власти и бизнеса с целью реализации общественно значимых проектов в широком спектре сфер деятельности – от развития стратегически важных отраслей экономики до предоставления общественных услуг в масштабах всей страны или отдельных территорий [8, с. 15].

Принципы организации ГЧП следующие:

- соблюдение «баланса интересов» – при формировании проекта ГЧП должны быть учтены интересы основных заинтересованных сторон: государства, органов местного самоуправления, бизнес-структур, населения;
- публичность – должна быть организована публичная процедура выбора частного партнера и заключения с ним соглашения, определяющего деятельность, права и обязанности сторон по достижению целей проекта ГЧП;
- повышение качества подготовки проектов ГЧП с привлечением в процесс специалистов из внешней среды, через повышение уровня подготовки и квалификации госслужащих, совершенствование нормативно-правовой базы;
- разделение сферы компетенций между ответственными органами власти, с одной стороны, и бизнес-структурами, с другой. Органы власти рассматриваются как сфера создания и контроля «правил игры» всех без исключения сторон деятельности социально – экономической системы. Сфера бизнеса осуществляет свою работу в рамках заданных государством правил игры на основе базовых принципов эффективной конкурентоспособности;
- принцип «разумной необходимости» – должно предполагаться наличие уже сегодня достаточного количества элементов ГЧП (законов о поддержке инвестиционной и инновационной активности, схем бюджетной поддержки перспективных предпринимательских проектов и сопровождающих их фондов, управленческих структур как в сфере государственного управления, так и в сфере бизнеса).

Основанием для организации ГЧП являются следующие нормативно-правовые акты [7]:

- а) регулирующие контрактные формы ГЧП: Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (особенно – ст. 1, 421); Гражданский кодекс РФ (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (особенно – §§ 1, 4, 6 гл. 34, §§ 1, 3, 4 гл. 37, гл. 39, ст. 823 гл. 42, гл. 48); Федеральный закон от 13.12.1994 г. № 60-ФЗ «О поставках продукции для федеральных государственных нужд»; Федеральный закон от 29.10.1998 г. № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)»; Федеральный закон от 22.07.2005 г. № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации»; Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 июля 2007 г. № 1007-р «Меморандум о финансовой политике государственной корпорации «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)»;
- б) законодательство о концессионных соглашениях: Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ;

часть вторая от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ); Федеральный закон от 21.07.2005 г. № 115-ФЗ «О концессионных соглашениях», Постановление Правительства Российской Федерации от 15.06.2009 г. № 495 «Об установлении требований к концессионеру в отношении банков, предоставляющих безотзывные банковские гарантии, банков, в которых может быть открыт банковский вклад (депозит) концессионера, права по которому могут передаваться концессионером концеденту в залог, и в отношении страховых организаций, с которыми концессионер может заключить договор страхования риска ответственности за нарушение обязательств по концессионному соглашению», а также отдельные постановления Правительства РФ по типовым концессионным соглашениям;

- в) законодательство о соглашениях о разделе продукции: Федеральный закон от 30.12.1995 г. № 225-ФЗ «О соглашениях о разделе продукции».

В настоящее время в Российской Федерации используется несколько основных форм ГЧП:

- инвестирование в уставные капиталы хозяйственных обществ;
- государственные корпорации;
- инвестирование в венчурные инвестиционные фонды;
- заключение и исполнение договоров (соглашений).

Наиболее распространенными формами договоров, применяемых в ГЧП, являются государственные контракты и концессионные соглашения [6]. Концессионная форма ГЧП, реализуемая в соответствии с Федеральным законом от 21.07.2005 г. № 115-ФЗ «О концессионных соглашениях», предполагает передачу на время в целях реконструкции и последующей эксплуатации объектов движимого и недвижимого имущества частным физическим и юридическим лицам, консорциумам и объединениям, действующим по договору простого товарищества.

В Приморском крае имеется значительный потенциал ГЧП в ряде капиталоемких отраслей экономики (энергетика, рыбохозяйственная отрасль, строительство, транспорт, ЖКХ), в сфере малого и среднего предпринимательства. Разнообразные формы партнерства могут обеспечить эффективные решения в области реформирования естественных монополий, в расширении практики соглашений о разделе продукции, помогут быстрее решить проблемы улучшения производственной и социальной инфраструктуры, обеспечить прорыв в сфере ЖКХ.

Для становления, эффективного функционирования и развития системы государственно-частного партнерства в регионе:

1. Разработать концепцию развития ГЧП, которая будет включать в себя:
 - цели, задачи и принципы создания ГЧП;

- организационную структуру и систему управления, предусматривающую, в первую очередь, функции ее отдельных звеньев, правило «одного окна» и т.д.;
 - механизмы и инструменты;
 - пакет нормативно-правовых актов регионального уровня, которые необходимо принять;
 - региональный орган государственной власти, ответственный за подготовку этого пакета законов и сроки исполнения.
2. Создать четко продуманную, научно обоснованную долгосрочную стратегию развития ГЧП, которая, в том числе, будет включать этапы разветвления ГЧП.
3. Создать необходимую институциональную, правовую, экономическую, организационную среду:
- принять пакет нормативно-правовых актов, для обеспечения возможности широкого использования механизмов ГЧП;
 - сформировать институциональную среду ГЧП:
 - 1) отдельный орган исполнительной власти Приморского края, в ведении которого будут находиться вопросы ГЧП, который должен реализовывать политику ГЧП и отвечать перед губернатором и законодательным собранием края за весь комплекс вопросов ГЧП. Такой орган должен быть достаточно самостоятельной и полномочной структурой, иметь целью изучение всего спектра проблем ГЧП – юридических, организационных, финансовых, экономических – и подготовку методической, нормативной, правовой, инструментальной базы для развития институтов ГЧП;
 - 2) финансово-экономические институты, обеспечивающие инвестирование и гарантирование частных инвестиций (например, Агентство по гарантированию инвестиций);
 - 3) создать условия для формирования независимых организаций, осуществляющих экспертизу инвестиционных проектов, региональных ассоциаций, объединений, фондов и т.п.

Реализация ГЧП создаст условия для развития предпринимательства во всех отраслях экономики Приморского края, повысит уровень экономической активности предпринимателей.

4. Развитие кластерной политики.

Кластерная политика, как инструмент регионального развития, заключается в комплексном решении задач стратегии регионального развития, нацеленной на повышение конкурентоспособности экономики региона; эффективной реализации промышленной политики, перехода на инновационную модель развития, создания конкурентной среды МСП во взаимодействии с крупными предприятиями, развития региональной инфраструктуры [10, с. 399].

Универсальность кластерного подхода проявляется в следующем. Если промышленная политика в ее первоначальном понимании может строиться

только на основе имеющегося производства в регионе, то поле для реализации направлений кластерной политики гораздо шире. Кластерный подход может быть применен к промышленному производству, транспортно-логистическому комплексу, туризму, торговле, инновационной инфраструктуре, строительству, агропромышленному комплексу, к энергетике.

Территориальные кластеры – объединение предприятий, поставщиков оборудования, комплектующих, специализированных производственных и сервисных услуг, научно-исследовательских и образовательных организаций, связанных отношениями территориальной близости и функциональной зависимости в сфере производства и реализации товаров и услуг [12, с. 33].

Центром кластера чаще всего бывают несколько мощных компаний, между которыми при этом сохраняются конкурентные отношения. Этим кластер отличается от финансовой группы. Концентрация конкурентов, их покупателей и поставщиков способствует росту эффективной специализации производства в регионе. При этом кластер даёт работу множеству малых предприятий и способствует их всестороннему развитию.

В кластере обеспечивается прозрачность вклада предприятия в стоимость конечного продукта, а участие становится понятным для инвестора, то есть решается одна из главных задач – повышение инвестиционной привлекательности региона. Власти получают возможность участия в регулировании инвестиционных потоков и оценки эффективности капитальных вложений, основывающихся на приоритетах социально-экономического развития.

Организация и внедрение кластерного подхода к развитию региональной экономики позволит предприятиям обеспечить повышение конкурентоспособности и снижение рисков, связанных с нестабильной ситуацией на валютных и нефтяных рынках.

Ориентация на кластеры создает механизм, посредством которого органы государственного управления могут улучшить свою информированность о реальных издержках предприятий и преимуществах, связанных с определенными политическими действиями; а также повысить мотивацию предпринимателей на эффективное поступательное развитие предприятий.

Принципы формирования кластеров и реализации региональной кластерной политики:

- единый организационный и методологический подход к организации работы по формированию и развитию кластеров с учетом специфики конкретных кластеров и реализации кластерной политики на федеральном уровне;
- межведомственное взаимодействие органов власти Приморского края при реализации кластерной политики с закреплением ответственности по сферам ведения;
- реализация мероприятий государственной поддержки кластеров в форме проектов и программ, реализация ГЧП;

- непрерывность мониторинга развития кластеров;
- обеспечение равных прав и возможностей хозяйствующих субъектов при получении государственной поддержки в составе кластера, а также выделение совокупности хозяйствующих субъектов, имеющих предпосылки для формирования кластера, для принятия решений о государственной поддержке в соответствии с условиями ее предоставления;
- полнота и доступность информации о мерах государственной поддержки кластеров;
- взаимодействие власти, бизнеса и общества при формировании и реализации кластерной политики.

В табл. 1.10 приведена методическая, нормативная и правовая основа реализации кластерной политики.

Таблица 1.10

**Методическая, нормативная и правовая основа
реализации кластерной политики**

Методические рекомендации	Методические рекомендации по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации от 26.12.2008 г. № 20615-ак/д19 Минэкономразвития России	
Нормативные и правовые акты	Федеральный закон от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»	п. 29, ч. 2, ст. 26.3
	Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.00 № 117-ФЗ	п. 1.2 ст. 284
	Федеральный закон от 22.07.2005 № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации»	ст. 2; п. 1, п. 1, ст. 4
	Постановление Правительства Российской Федерации от 03.08.11 № 648 «О порядке отбора и координации реализации приоритетных инвестиционных проектов федеральных округов и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»	п. 4, раздел II
	Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.08 № 1662-р	п. 4, раздел I; п. 1, раздел V, п. 2, раздел VII
	Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 г. № 2227-р	подраздел 2, раздел XI

Процесс создания каждого кластера может проходить в три этапа [12].

Первый этап – определяется актуальность и возможность создания кластера, и формулируются его цели и задачи, условия отбора и включения предприятий в кластер.

На втором этапе определяется состав участников кластера, происходит формирование организационно-правовых основ кластеров, распределение

организационных обязанностей между участниками кластера, определяется эффект функционирования кластера.

Условия / критерии отбора и включения предприятий в территориальные кластеры могут быть сформированы исходя из следующих принципов:

- соответствие вида деятельности предприятия отраслевой направленности кластера;
- открытость информации о результатах деятельности предприятия;
- положительная динамика основных показателей производства (наращивание объемов производства);
- наличие у предприятия плана (стратегии) развития на среднесрочную перспективу;
- наличие у предприятия инвестиционного проекта, направленного на реконструкцию, модернизацию предприятия, выпуск новой продукции и т.д.;
- наличие элементов современного высокотехнологичного производства (элементов инновационности);
- высокий уровень качества производимой продукции (оказываемых услуг);
- востребованность производимой продукции (оказываемых услуг) на региональном рынке;
- синергетический эффект (взаимодействие) с другими участниками кластера;
- регистрация предприятия на территории Приморского края либо наличие его обособленных подразделений на территории края.

На третьем, завершающем этапе, разрабатывается и заключается соглашение (договор) о создании кластера, разрабатывается, утверждается и реализуется программа развития соответствующего кластера.

В целом, кластерная политика должна включать следующие приоритетные направления:

- создание условий для интеграции предприятий края и перспективных проектов в межмуниципальные кластерные структуры, за счет формирования единой системы управления кластерным развитием на уровне администрации края, консолидации финансовых ресурсов, создания механизмов административной и организационной поддержки муниципальных и частных кластерных инициатив;
- создание условий для интеграции предприятий края и перспективных проектов в межрегиональные кластерные структуры;
- создание транспортной, энергетической, телекоммуникаций, финансовой инфраструктуры, инфраструктуры маркетинговой поддержки кластерных проектов за счет привлечения средств бюджетов и частных инвесторов, профессиональной и мотивированной поддержки частных и муниципальных кластерных инициатив.

Подводя итог, следует отметить, что развитие малого и среднего предпринимательства во многом зависит от научного сопровождения процесса его институционализации, которое должно заключаться в проектной деятельности и всестороннем исследовании проблем развития предпринимательства с целью их разрешения. Для развития малого и среднего предпринимательства нужно упрощать условия его ведения, проводить меньше изменений, ухудшающих его положение. Любому бизнесмену нужны не столько льготы, сколько стабильность.

Библиографический список к главе 1

1. Ахтямов М.К. Современные проблемы развития предпринимательства в России / М.К. Ахтямов, Е.А. Гончар // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: экономика и менеджмент. – 2013. – Т. 7, № 3. – С. 168-171.
2. Бизнес-омбудсмен Марина Шемилина представила отчет депутатам [электронный ресурс] // Официальный сайт уполномоченного по правам предпринимателей Приморского края. – Режим доступа: <http://ombudsman-biz.ru/2014/04/biznes-ombudsmen-marina-shemilina-predstavil-otchet-deputatam/>.
3. Болотов А.А. Основные проблемы и факторы, сдерживающие развитие малого предпринимательства в России / А.А. Болотов // Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». – 2013. – № 33. – С. 114-120.
4. Ворони В.П. Через кризис к устойчивому развитию: факторы устойчивого развития экономики предприятий / В.П. Воронин, А.А. Швец, И.А. Сафонов // Российское предпринимательство. – 2009. – № 10-1. – С. 4-9.
5. Гончарова О.Ю. Современные проблемы развития российского малого предпринимательства и пути их решения / О.Ю. Гончарова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2010. – № 4. – С. 75-85.
6. Горovenko В.В. Концессионное соглашение и соглашение о государственно-частном партнерстве как договорные формы государственно-частного партнерства / В.В. Горovenko, Д.А. Самолова // Академический вестник. – 2014. – № 4 (30). – С. 69-75.
7. Ильин И.Е. Новое в законодательстве о государственно-частном партнерстве / И.Е. Ильин // Аудитор. – 2013. – № 5 (219). – С. 12-15.
8. Корчагин А.С. Развитие форм государственно-частного партнерства в экономике России / А.С. Корчагин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Экономика. Управление. Право. – 2010. – Т. 10, № 1. – С. 14-22.
9. Малое и среднее предпринимательство Приморского края: стат. сборник / Редкол.: В.Ф. Шаповалов (пред.) и др. Федерал. служба гос. статистики по Примор. краю. – Владивосток: Приморскстат, 2014. – 64 с.

10. Мальсогов А.И. Кластерный подход в региональной политике / А.И. Мальсогов // Инженерный вестник Дона. – 2012. – Т. 20, № 2. – С. 397-403.
11. Марина Шемилина: «Для сохранения и развития бизнеса нужна стабильность» [Электронный ресурс] // Приморская газета. – 30.12.2014. – Режим доступа: <http://primgazeta.ru/news/for-the-preservation-and-development-of-business-needs-stability-marina-semolina>.
12. Миронова М.Н. Мировой опыт кластерного подхода в государственной экономической политике: особенности и возможности применения в России / М.Н. Миронова, Ю.К. Кардашова // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2010. – № 2 (28). – С. 32-37.
13. Насонов В.В. Проблемы влияния региональных факторов на развитие малого предпринимательства / В.А. Насонов // Молодой ученый. – 2014. – № 1. – С. 405-407.
14. Ничутин И.А. Тенденции и проблемы развития малого и среднего предпринимательства в регионе / И.А. Ничутин // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – № 1. – С. 405-407.
15. Предпринимательский климат в России: индекс Опоры [Электронный ресурс] // Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России». – Режим доступа: <http://opora.ru/projects/index>.
16. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: стат. сб. / Росстат. – М., 2014. – 900 с.
17. Рувиль В.С. Развитие экономики регионов Крайнего Севера / В.С. Рувиль // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2014. – № 1 (18). – С. 62-65.
18. Тасеев В.Б. Проблемы и перспективы развития малого и среднего предпринимательства в Самарской области / В.Б. Тасеев, М.И. Семенюта // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 4 (10). – С. 41-44.
19. Хуснутдинова С.Р. Управление развитием территории на пути к устойчивому развитию / С.Р. Хуснутдинова, В.А. Рубцов // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2009. – № 1 (11). – С. 35-37.

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ КЛАСТЕР КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ИНТЕГРАЦИИ СУБЪЕКТОВ В ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЕ

2.1. Кластерная форма территориальной интеграции

Вопросы становления сетевого уклада в мировой экономике в условиях перехода к постиндустриальному затрагивает различные уровни экономических систем, которые постепенно приобретают кластерное строение вместо традиционного отраслевого. Экономические системы видоизменяют модель роста и переходят к кластерному строению и сетевому способу координации.

Связь кластерно-сетевого уклада с механизмами инновационного роста слабо изучена. В рамках исследования термин «сетевая экономика» наиболее полно раскрывает возможности инновационного роста в современных условиях, так как включает взаимосвязь технологической (виртуальные сети) и институциональной (сетевая социальная среда) специфики обновляемого уклада экономики, накопление и наращивание инновационного потенциала (знаний) происходит путем диффузии инноваций по сети, а инновационный рост в результате становления в экономике и обществе новой сетевой модели координации связей.

В постиндустриальную эпоху происходит освоение сетевого механизма координации, который устраняет функциональные недостатки и синтезирует преимущества иерархической системы управления с административным принятием решения и рыночной системы. Кластерно-сетевые структуры гораздо более пластичны чем иерархии, и одновременно более интегрированы чем модель рынка [13]. Кластеры гораздо лучше чем отрасли, охватывают важные связи, взаимодополняемость между отраслями, распространение технологии, навыков, информации, маркетинг.

На современном этапе развития мировой экономики кластерная форма интеграции предприятий является одним из перспективных направлений развития экономики и повышения ее конкурентоспособности. Мировой опыт показывает примеры повышения конкурентоспособности регионов и страны в целом путем реализации кластерной политики, характеризующейся тесным взаимодействием государственных органов и предприятий. Успешные примеры проведения кластерной политики существуют в США, Японии, Германии, Италии, Франции, Австрии, Финляндии [9].

Во многих странах стал активно использоваться кластерный подход при формировании и осуществлении промышленной политики. Кластерный подход позволяет повысить эффективность взаимодействия частного сектора, государства, торговых ассоциаций, исследовательских и образовательных учреждений в инновационном процессе. Кластерный подход может послужить основой для конструктивного диалога между представителями предпринимательского сектора и государства с целью выявления проблем производства, путей наиболее эффективной реализации имеющихся инвестиционных возможностей, инновационного потенциала и необходимых мер государственной политики.

Кластерный подход, первоначально используемый в исследованиях проблем конкурентоспособности, со временем стал применяться при решении все более широкого круга задач, в частности:

- при анализе конкурентоспособности государства, региона, отрасли;
- как основа общегосударственной промышленной политики;
- при разработке программ регионального развития;
- как основа стимулирования инновационной деятельности;
- как основа взаимодействия большого и малого бизнеса.

Кластеры гораздо лучше, чем отрасли, охватывают важные связи, взаимодополняемость между отраслями, распространение технологии, навыков, информации, маркетинг.

Формирование и развитие региональных кластеров оценивается как важное конкурентное преимущество современной экономики, обеспечивающее реальный синергетический эффект, как основа регионализма в глобальной экономике. В соответствии с выводами М. Портера о конкурентных преимуществах, кластеры отражают тенденцию к интеграции и обобществлению экономики. Согласно теории Майкла Портера, кластер – это группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний (поставщики, производители и др.) и связанных с ними организаций (образовательные заведения, органы государственного управления, инфраструктурные компании), действующих в определенной сфере и взаимодополняющих друг друга.

Рассмотрение группы компаний и организаций как кластеров позволяет выявить благоприятные возможности для координации действий и взаимного улучшения в областях общих интересов без угрозы конкуренции или ограничения интенсивности соперничества. Кластер обеспечивает возможность ведения конструктивного и эффективного диалога между родственными компаниями и их поставщиками, с органами власти, а также с другими институтами. При этом государственные и частные инвестиции, направленные на улучшение условий функционирования кластера, приносят пользу сразу нескольким субъектам, входящим в кластер.

Промышленный кластер можно определить в общем виде как совокупность фирм, в которой повышение конкурентоспособности каждого участника зависит от аналогичного успеха другого участника, группы участников

или всей совокупности фирм в целом. Как отмечается в работах многих авторов, для функционирования кластера очень важна деятельность некоммерческих или правительственных организаций, которые предоставляют фирмам важнейшую инфраструктуру взаимопомощи, условия для кооперации, а также возможности по проведению совместных исследований, разработок и инноваций [9].

В настоящее время промышленные кластеры являются одной из важных концепций в теории и практике экономического развития. В связи с этим возникла потребность в разработке адекватного инструментального аппарата. В рамках кластерной экономической политики происходит не только выделение наиболее успешных регионов, но и предпринимается попытка объединить разрозненные ресурсы и программы в группы взаимосвязанных отраслей, которые являются относительно конкурентоспособным на местном уровне. Основная идея здесь заключается в том, что бы учитывать сильную взаимосвязь между фирмами, а также между фирмами и сопутствующими учреждениями при выработке экономической политики развития региона. Представляется, что этот принцип позволит максимально использовать синергетический эффект для фирм, входящих в кластер, и одновременно снизить до минимума препятствия для развития бизнеса, инноваций и экономического роста.

Тенденции развития кластерных структур мирового промышленного производства имеют инновационную направленность. В условиях нестабильности внешней среды возникает необходимость обеспечения постоянной мобильности производственных процессов и предполагает определение четкой стратегии развития кластера. Участники кластера – это множество юридических лиц, которые заинтересованы в сотрудничестве в рамках кластера для удовлетворения своих интересов. Потребности рынка ориентированы на инновационную продукцию. Для этого необходимо обеспечить управляемость участников кластера, разделяющих общую миссию инновационной направленности. Условиями для формирования инновационной направленности кластера и дальнейшей разработки инновационной стратегии участниками кластера являются:

- совместная деятельность в рамках общей структуры управления промышленных и научных организаций;
- тесная взаимосвязь перспективных маркетинговых исследований;
- наличие единых инновационных и инвестиционных программ;
- проведение НИОКР НИИ, КБ по основным стратегическим направлениям бизнеса;
- компьютеризация и информатизация управленческих процедур совместной деятельности науки и производства;
- использование систем стимулирования творческой активности персонала;
- защита собственных «ноу-хау», обеспечение экономической и технологической безопасности.

В условиях быстрого инновационного развития возникает необходимость в высоком уровне инновационной активности участников кластера для достижения общих стратегических целей кластера. Производство и инновация не всегда интегрируются. Для обеспечения инновационного развития кластера необходимо создать условия, благоприятные для взаимодействия участников кластера по созданию, производству и распространению инновационной продукции. Инновационное развитие кластера определяется стадиями жизненного цикла кластера. На каждой стадии жизненного цикла срабатывает определенный механизм, обеспечивающий эффективность кластера в зависимости от степени вовлечения в деятельность участников кластера.

Основные проблемы инновационного развития, требующие первоочередного решения определенных правительством Российской Федерации в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации до 2020 г.», «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» [1, 2]:

- развитие высокотехнологичных отраслей, отраслей с высокой добавленной стоимостью, реализующих комплексную переработку сырья;
- поддержка малого инновационного предпринимательства;
- увеличение доли инновационной продукции в структуре производства;
- развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций;
- повышение восприимчивости населения к инновациям – инновационным продуктам и технологиям.

Для решения первоочередных задач необходимо создать условия, стимулирующие развитие инновационных предприятий, предприятий, осуществляющих комплексную переработку ресурсов, увеличивающих долю инновационной продукции в промышленной продукции. Предпочтительной формой существования предприятий в этих условиях является сетевое взаимодействие в рамках кластера, как адекватной формы организации инновационной деятельности отвечающей требованиям современного этапа развития сетевой экономики.

Кластерная форма организации предприятий региона сочетает кооперацию и конкуренцию, создает особый режим осуществления предпринимательской деятельности, благоприятные институциональные условия функционирования и направлена на достижение синергетического эффекта (инфраструктурного, кооперационного, агломерационного) для предприятий – участников инновационного кластера. Создание условий для развития кластерных структур и запуск механизма формирования и развития инновационной среды кластера является определяющим фактором при реализации инновационной политики регионов, обеспечивающей все необходимые меры для создания территорий опережающего развития в этих регионах.

Таблица 2.1

**Мировой опыт функционирования
инновационных интегрированных структур**

Страны	Государство	Бизнес	Кластеры
США	1. Развитие научно-технологических партнерств. 2. Предоставление налоговых кредитов и льготного налогообложения компаний, осуществляющих программы НИОКР. 3. Привлечение первоначального капитала.	Концентрация предприятий в одном регионе и максимальное использование природного, научного, кадрового потенциала.	Информационных технологий, автомобильная, аэрокосмический и др.
Япония	1. Поощрение развития узкоспециализированных регионов. 2. Привлечение из-за рубежа современных технологий.	Концентрация средних и мелких предприятий вокруг крупной компании.	Электротехнический, автомобильный и др.
Финляндия	1. Вложения в сферу развития человеческого потенциала. 2. Формирование уровня развития системы взаимодействия научных институтов и отраслей.	Взаимодействие крупных, средних и малых предприятий.	Лесной, информационный, телекоммуникационный, металлургический, строительный и др.
Германия	1. Поощрение развития высоких технологий. 2. Поощрение сотрудничества промышленности и научных институтов. 3. Финансирование промышленных кластеров из федеральных и местных источников. 4. Законодательное регулирование рынка труда.	Взаимодействие крупных, средних и малых предприятий.	Химический, автомобильный, электрооборудование, мебельный и др.
Италия	1. Предоставление льгот на экспорт товаров. 2. Привлечение инвестиционных ресурсов. 3. Регулирование рынка труда, поощрение росту кадрового потенциала.	Концентрация малых ремесленных и средних предприятий в определенной местности. Гибкое и равноправное сотрудничество предприятий.	Мебельный, консервный, пищевой, легкомышленный и др.
Франция	1. Регулирование инновационной деятельности. 2. Стимулирование НИОКР для нужд промышленности. 3. Бюджетные ассигнования наукоемких видов бизнеса. 4. Снижение налога на инвестиции в НИОКР.	Концентрация предприятий вокруг крупной компании	Текстильный, пищевой винодельческий и др.

Основные мероприятия по созданию и совершенствованию инновационной среды должны предусматривать:

- выявление отсутствующих или слабых элементов инновационной системы;

- формирование общего перечня объектов инновационной инфраструктуры, разработка регламентов взаимодействия ее элементов, четкое разделение сфер деятельности, формирование общего центра координации деятельности элементов инновационной инфраструктуры региона;
- содействие инновационным компаниям в привлечении финансовых ресурсов институтов развития;
- консалтинговая поддержка в подготовке конкурсной документации и сопровождении проектов;
- создание благоприятных условий для реализации совместных проектов инновационных предприятий по производству и реализации инноваций.

Мировой опыт показывает, что ключевым моментом в формировании инфраструктуры поддержки инновационного предпринимательства является создание сети центров предпринимательства (инновационных, производственных, научно-технических, инвестиционных, учебно-методических), позволяющих комплексно использовать имеющиеся местные ресурсы, выстраивать из наработанного организационного материала и отдельных блоков системы поддержки малого бизнеса механизмы его расширенного воспроизводства.

В странах с развитой рыночной экономикой последнее десятилетие отмечено интенсивным развитием объединений поддержки малых предприятий. Они насчитывают множество различных форм: центры развития малого бизнеса, малого предпринимательства, центры прибыли, бизнес-центры, производственные и потребительские кооперативы, торговые и сервисные сети, ассоциации предпринимателей, бизнес-инкубаторы, технопарки, рискфонды, общества взаимного кредитования и/или взаимных гарантий и др. Данные структуры получили свое развитие в настоящее время и в регионах России.

К наиболее распространенным направлениям деятельности (услуг) различных структур поддержки инновационного предпринимательства относятся:

- подготовка, переподготовка и повышение квалификации предпринимателей и других участников инновационного процесса;
- создание благоприятного предпринимательского и инвестиционного климата (законы, налоги, льготы и т.п.);
- информационное обеспечение научно-технической и инновационной деятельности;
- экспертиза, включая государственную, инновационных научно-технических, финансово-экономических, экологических и других проектов, предложений, заявок;
- финансово-экономическое сопровождение научно-технической и инновационной деятельности с использованием различных бюджетных и внебюджетных источников средств;

- производственно-технологическая поддержка создания новой конкурентоспособной наукоемкой продукции и высоких технологий, их практического освоения на предприятиях;
- сертификация наукоемкой продукции и предоставление осваивающим и производящим ее предприятиям услуг в области метрологии, стандартизации и контроля качества;
- продвижение инновационных проектов, научно-технических разработок и наукоемкой продукции на региональный, межрегиональный, федеральный и зарубежный рынки, включая маркетинг, рекламно-выставочную деятельность, патентно-лицензионную работу и защиту интеллектуальной собственности;
- консалтинговая поддержка инновационного процесса (консультации, экспертиза и оценка проектов, патентно-лицензионная защита и др.).

Успех инновационной деятельности в значительной степени определяется формами ее организации и способами финансовой поддержки. Источниками финансирования инновационной деятельности могут быть предприятия, финансово-промышленные группы, малый инновационный бизнес, инвестиционные и инновационные фонды, органы местного управления, частные лица и т.д. Все они участвуют в хозяйственном процессе и тем или иным образом способствуют развитию инновационной деятельности.

Сегодняшнее состояние инновационной деятельности и инвестиционного климата в России связано с недостаточным финансированием:

- уменьшение объемов государственного финансирования,
- нехватка собственных средств у предприятий
- недостаточные объемы инвестиций.

Важным финансовым источником различных форм инновационной деятельности являются бюджетные ассигнования, за счет которых выполняются целевые комплексные программы, приоритетные государственные проекты. Бюджетные ассигнования формируют российский фонд фундаментальных исследований, а также на долевой основе финансируют федеральный фонд производственных инноваций и пр.

Таблица 2.2

Интеграция объектов инновационной инфраструктуры

Группы объектов инновационной инфраструктуры	Формы интеграции объектов инновационной инфраструктуры
I. Производственно-технологическая инфраструктура:	
1. Технопарковые структуры	Научно-производственные комплексы, оказывающие широкий спектр услуг малым и средним предприятиям в инновационной сфере, включая предоставление в аренду помещений, бизнес-инкубаторы, технопарки (в том числе, инновационно-технологические центры, технопарки в сфере высоких технологий, научные парки, академпарки и др.)

Окончание табл. 2.2

Группы объектов инновационной инфраструктуры	Формы интеграции объектов инновационной инфраструктуры
2. Территории инновационного развития	ОЭЗ технико-внедренческого типа регионального уровня (территория инновационного развития, полюс инновационного развития), наукограды, территории опережающего развития
3. Другие объекты инновационной инфраструктуры, содействующие коммерциализации результатов научной деятельности	Центры кластерного развития, центры коллективного пользования, инжиниринговые центры (в том числе, центры прототипирования), центры (офисы) трансфера (коммерциализации) технологий, организации по сертификации (сертификационные центры) и испытательные лаборатории (центры), выполняющие работы по подтверждению соответствия инновационной (высокотехнологичной) продукции предъявляемым требованиям
II. Информационная и экспертно-консалтинговая инфраструктура	Информационные центры (в том числе, центры (институты) научно-технической информации, отраслевые центры прогнозирования научно-технического развития и др.), центры субконтрактации, Европейский Информационный Корреспондентский Центр в России (ЕИКЦ-Россия), Российское представительство Европейской сети поддержки предпринимательства (EEN – Россия), а также ассоциации (агентства) поддержки предпринимательства и другие организации – члены Региональной сети ЕИКЦ-Россия, фонды (центры) поддержки малого и среднего предпринимательства
III. Финансовая инфраструктура	Фонды содействия развитию венчурных инвестиций в субъекты малого и среднего предпринимательства в научно-технической сфере (некоммерческие организации), венчурные фонды (в том числе, региональные венчурные фонды инвестиций в малые предприятия в научно-технической сфере, посевные (стартовые) фонды и др.), гарантийные фонды

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р, предусматривает создание сети территориально-производственных кластеров, реализующих конкурентный потенциал территорий [3].

Следствием роста зависимости конкурентоспособности регионов от инновационной способности целых предприятий и кластеров (а не от отдельных компаний) становится повышение важности кооперации для увеличения упомянутой способности. Реализация совместных инновационных проектов способствует не только возможному использованию синергетического потенциала отдельных фирм в рамках интегрированных структур, но и решительному и систематическому укреплению экономической структуры в целом.

Компании целевой группы часто характеризуются наличием повышенной заинтересованности в совместных проектах с участием других фирм или учреждений, выполняющих НИОКР, осуществляющих финансирование трансферт инноваций и выбирают интеграцию для совместной реализации инновационного процесса.

Кластерная модель в инновационной экономике региона является более предпочтительной среди других интегрированных структур, так как имеет следующие преимущества:

- обеспечение концентрации разрозненного промышленного и научно-технического потенциала на основных направлениях стратегического развития кластера;
- оптимизация затрат на НИОКР за счет единой направленности производственной и товарной стратегии кластера;
- создание условий для государственного регулирования путем привлечения государственных средств;
- привлечение инвестиций к финансированию коммерчески эффективных НИОКР и создания на этой базе производств;
- использование франчайзинговых отношений, аутсорсинга, субконтрактных отношений между участниками кластера.

В условиях быстрого инновационного развития возникает необходимость в высоком уровне инновационной активности участников кластера для достижения общих стратегических целей кластера.

В связи с этим нельзя обойти вопросы, связанные с выделением в качестве самостоятельного явления инновационных кластеров. Миграян А.А. в работе [8] дает следующее определение инновационного кластера: «Инновационный кластер, являясь наиболее эффективной формой достижения высокого уровня конкурентоспособности, представляет собой объединение различных организаций (промышленных компаний, исследовательских центров, органов государственного управления, общественных организаций и т.д.), которое позволяет использовать преимущества двух способов координации экономической системы – внутрифирменной иерархии и рыночного механизма, что дает возможность более быстро и эффективно распределять новые знания, научные открытия и изобретения».

На юридическом сайте www.labex.ru приводится определение инновационного кластера, базирующееся на системном подходе к идентификации экономической сущности данного явления. Инновационный кластер рассматривается как целостная система новых продуктов и технологий, взаимосвязанных между собой и сконцентрированных на определенном отрезке времени и в определенном экономическом пространстве. Таким образом, в соответствии с этим определением, инновационный кластер представляет собой базисную и комплекс производных инноваций, которые делают невозможным расширение экономики в традиционных направлениях.

Четырбок Н.П. [15], отмечает, что инновационная ориентированность является главной характерной особенностью любого кластера. В этой же работе вводится понятие «инновационно-промышленный кластер».

Опыт США (поддержка и стимулирование образования инновационных кластеров – феномен Силиконовой долины) показывает, что инновационные

(промышленные) кластеры могут формироваться на уровне региона, где высока концентрация взаимосвязанных отраслей.

Основываясь на инновационных эффектах, наблюдаемых в Кремниевой долине, М. Портер предлагает рассматривать кластеры в трех измерениях [12]:

- во-первых, как пространственно локализованные структуры, имеющие территориальный охват, который может варьироваться от одного региона или города до страны или даже нескольких соседних стран;
- во-вторых, как неиерархичную сеть индивидов, фирм и связанных с ними организаций из различных институциональных секторов (исследовательские центры, государственные агентства, иные институты). Все эти субъекты сгруппированы в определенной сфере деловой активности и связаны друг с другом через различные экономические каналы (экономическая заинтересованность) и каналы передачи знаний. Портер М. определяет, что кластеры являются структурами, которые представляют собой «матрицы подвижных и перекрывающихся взаимосвязей»;
- в-третьих, М. Портер анализирует кластеры, как участок особой бизнес среды, где субъекты действуют на принципах общности и взаимодополняемости так, что их партнерская близость «повышает частоту и значимость их взаимосвязей по линии как кооперации, так и конкуренции» [12].

Инновационный кластер, по мнению А. Хамдуша [14], это группа различных организаций и институтов, которые географически локализованы в определенной институциональной среде, взаимодействуют формально и неформально через межорганизационные и межличностные сетевые связи и участвуют в коллективном создании всех видов новаций в данной экономической деятельности с учетом ее потенциала знаний, компетенций, технологий.

Процесс формирования и развития кластеров изначально рассматривался как результат естественной эволюции субъектов рынка, который позднее стал рассматриваться как инструмент практической политики, при реализации которой кластеры рассматриваются как объект целенаправленного создания как со стороны участников рынка (выдвижение кластерных инициатив), так и со стороны государства (кластерная политика и формирование кластерных программ).

Сегодня глобальные ценностные цепочки пронизывают сектора и страны, заменяя локальные производственные сети на глобальные, обеспечивая диверсификацию мирового производства. Одновременно происходит углубление специализации, образуются локальные сетевые узлы на различных территориях. Этими специализированными производственными узлами и являются кластеры, объединяющие группы компаний нескольких отраслей. Циркулирующие здесь потоки финансового и физического капитала имеют глобальную мобильность, потоки социального капитала привязаны к ланд-

шафту территории (формирование сетевых связей во много зависит от специфики местного бизнес климата), а потоки человеческого капитала обладают смешенной мобильностью. Эта специфика ресурсооборота делает кластеры уникальным механизмом, который локализует глобализованное производство на уровне отдельных территорий и тем самым придает ему необходимую упорядоченность.

Образование кластеров, гибко реагирующих на изменения потребностей рынка, позволяет региональным экономикам последовательно углублять специализацию, сосредотачиваясь на новых более утонченных видах деятельности. Территории, где появляются кластеры, успешно привлекают инвесторов.

Современные кластеры считаются наиболее благоприятной структурой для генерирования интерактивных инноваций на основе коллективных действий именно по той причине, что охватывают широкую сеть независимых агентов различного профиля (отраслевого, функционального и институционального), которые поддерживают друг друга в ходе коллаборации. В кластере присутствуют институты коллаборации – организации координирующие деятельность участников через сетевые платформы [4].

Коллаборация выводит инновационную культуру кластера за его пределы (через аутсорсинг, создание новых фирм), что ведет к зарождению новых сетевых узлов, повышая конкурентную силу кластера и формируя сетевую среду [11].

Кластеры привлекательны для участников рынка не только особыми льготами и привилегиями, предоставляемыми государством, а также тем, что они являются открытыми сетевыми экосистемами, где формируется сверхдинамичная, глокализованная бизнес-среда и возникают механизмы коллаборации, ведущие к непрерывному росту предпринимательских возможностей. Инновационная природа современных кластеров определяется не только их специализацией, но и уникальным институциональным дизайном. Основанный на модели тройной спирали, он содержит синергетический эффект [11].

Территориально-производственные комплексы (ТПК) характерны для командной экономики, обеспечивали участниками территориальную близость через иерархические связи и отсутствии конкуренции.

В индустриальной рыночной системе, где имеется зрелая конкурентная среда, образуются протокластеры, где доминируют горизонтальные связи между субъектами рынка. Эта модель приносит конкурентные преимущества за счет дополнительных эффектов сетевой кооперации, возникающих в определенном бизнес-климате.

Кластеры, рассчитанные на инновационный тип роста, получают толчок к развитию только в постиндустриальную эпоху. Их конкурентные преимущества связаны не столько с территориальной близостью, сколько с их

функциональной взаимозависимостью и взаимодополняемостью [5]. Кластеры рассматриваются как сетевая инновационная экосистема.

Главная особенность кластеров, чтобы характер взаимодействий привел к сверхскоростному созданию новых продуктов в соответствии с постоянно меняющимися запросами потребителей.

Рассмотрение группы компаний и организаций как кластеров позволяет выявить благоприятные возможности для координации действий и взаимного улучшения в областях общих интересов без угрозы конкуренции или ограничения интенсивности соперничества. Кластер обеспечивает возможность ведения конструктивного и эффективного диалога между родственными компаниями и их поставщиками, с органами власти, а также с другими институтами. При этом государственные и частные инвестиции, направленные на улучшение условий функционирования кластера, приносят пользу сразу нескольким субъектам, входящим в кластер.

Скорость изменения внешней среды, возрастание информационной емкости систем стали движущей силой к переходу к сетевой экономике, возрастанию взаимозависимости субъектов экономических систем.

Благодаря цифровым технологиям система экономических контактов переходит в интерактивный режим, компании создают онлайн-экономическую среду и развивают многообразные узлы связей, вокруг которых встраиваются глобальные экономические сети.

Вовлечение агентов в кластерные сети приобретают повсеместный характер: кластеры становятся главным структурообразующим звеном мирового рыночного пространства и всех его подсистем. Они являются гибридной конструкцией, занимающей промежуточную позицию между рынком и иерархией. Сверхдинамичная среда приводит к кооперации, причем в высшей форме коллаборации. В рамках кластеров партнеры и конкуренты взаимодействуют как единая команда, объединяют ресурсы и знания для совместной работы над конкретными проектами в режиме взаимной полноты информации и со-созидания [11].

Преимущества кластеров в сетевой среде обусловлено тем, что:

- 1) кластеры имеют открытые границы для привлечения новых участников, подвижную внутреннюю структуру и способность к быстрой реконфигурации;
- 2) кластеры хорошо интегрированы вокруг совместной проектной идеи и координирующей работы сетевых платформ.

Динамичные сетевые организации становятся новым мотором экономического роста. Реальный инновационно-ориентированный рост начинается только тогда, когда в экономике складывается особая динамичная мета-среда, образуемая множеством саморегулируемых сетевых коллективов. Эта среда видоизменяет социальное и экономическое устройство национальных сообществ.

2.2. Условия формирования территориальных инновационных кластеров

Россия присоединилась к процессу кластеризации в июне 2012 г., сформировав «Перечень пилотных программ развития инновационных территориальных кластеров», 25 кластерных проектов с высоким научно-технологическим потенциалом на территориях, имеющих особые льготы (наукограда, ЗАТО, особых экономических зонах).

В условиях России кластеры создаются по решению «сверху», являются протокластерами, несмотря на провозглашенную инновационность создаваемых структур. Полноценные кластерные сети могут появиться и развиваться в адекватной для этого деловой среде, в которой преобладают горизонтальные связи, свобода перелива информации и знаний за свои границы, в окружающую экономику региона, реализуется институциональная поддержка.

В нашей стране проведены исследования по территориальной экономической кластеризации (классификация) регионов России с точки зрения их социально-экономического положения. Это позволяет обнаружить закономерности развития экономических регионов, их сильные и слабые стороны [11].

Таблица 2.3

Инновационные территориальные кластеры, реализацию программ развития которых поддерживается, посредством предоставления субсидий из средств федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации

№	Субъект Российской Федерации	Наименование инновационного территориального кластера	Основная специализация
Центральный федеральный округ			
1.	Калужская область	Кластер фармацевтики, биотехнологий и биомедицины (г. Обнинск)	Медицина и фармацевтика, радиационные технологии
2.	Москва	Кластер «Зеленоград»	Информационно-коммуникационные технологии
3.	Московская область	Кластер ядерно-физических и нанотехнологий в г. Дубне	Ядерные технологии. Новые материалы
4.	Московская область	Биотехнологический инновационный территориальный кластер Пушкино	Медицина и фармацевтика, биотехнологии
Северо-западный федеральный округ			
5.	Санкт-Петербург	Объединенная заявка Кластер радиационных технологий Санкт-Петербурга Кластер фармацевтической и медицинской промышленности	Радиационные технологии, медицина и фармацевтика
Приволжский федеральный округ			
6.	Нижегородская область	Саровский инновационный кластер	Ядерные технологии, суперкомпьютерные технологии, лазерные технологии

Продолжение табл. 2.3

№	Субъект Российской Федерации	Наименование инновационного территориального кластера	Основная специализация
7.	Республика Мордовия	Энергоэффективная светотехника и интеллектуальные системы управления освещением	Приборостроение
8.	Республика Татарстан	Камский инновационный территориально-производственный кластер Республики Татарстан	Нефтегазопереработка и нефтегазохимия. Автомобилестроение
9.	Самарская область	Инновационный территориальный Аэрокосмический кластер Самарской области	Производство летательных и космических аппаратов
10.	Ульяновская область	Ядерно-инновационный кластер г. Димитровграда Ульяновской области	Ядерные технологии, радиационные технологии, новые материалы
Сибирский федеральный округ			
11.	Красноярский край	Кластер Инновационных технологий ЗАТО г. Железногорск	Ядерные технологии, производство летательных и космических аппаратов
12.	Новосибирская область	<u>Объединенная заявка</u> Инновационный территориальный кластер в сфере информационных и телекоммуникационных технологий Новосибирской области «СибАкадемСофт» Биофармацевтический кластер Новосибирской области	Информационно-коммуникационные технологии, медицина и фармацевтика
13.	Томская область	<u>Объединенная заявка</u> Фармацевтика и медицинская техника Томской области Информационные технологии и электроника Томской области	Медицина и фармацевтика, информационно-коммуникационные технологии
Центральный федеральный округ			
14.	Москва	Новые материалы, лазерные и радиационные технологии (г. Троицк)	Новые материалы, ядерные технологии
15.	Московская область	Кластер «Физтех XXI» (г. Долгопрудный, г. Химки)	Новые материалы, медицина и фармацевтика, информационно-коммуникационные технологии
Северо-западный федеральный округ			
16.	Архангельская область	Судостроительный инновационный территориальный кластер Архангельской области	Судостроение
17.	Санкт-Петербург	<u>Объединенная заявка</u> Кластер информационных технологий Санкт-Петербурга Кластер радиозлектроники, приборостроения, средств связи и инфотелекоммуникаций Санкт-Петербурга	Информационно-коммуникационные технологии, электроника, приборостроение
Приволжский федеральный округ			
18.	Нижегородская область	Нижегородский индустриальный инновационный кластер в области автомобилестроения и нефтехимии	Нефтегазопереработка и нефтегазохимия, автомобилестроение

Окончание табл. 2.3

№	Субъект Российской Федерации	Наименование инновационного территориального кластера	Основная специализация
19.	Пермский край	Инновационный территориальный кластер ракетного двигателестроения «Технополис «Новый Звездный»	Производство летательных и космических аппаратов
20.	Республика Башкортостан	Нефтехимический территориальный кластер	Нефтегазопереработка и нефтегазохимия
21.	Ульяновская область	Консорциум «Научно-образовательно-производственный кластер «Ульяновск-Авиа»	Производство летательных и космических аппаратов, новые материалы
Уральский федеральный округ			
22.	Свердловская область	Титановый кластер Свердловской области	Новые материалы
Сибирский федеральный округ			
23.	Алтайский край	Алтайский биофармацевтический кластер	Медицина и фармацевтика
24.	Кемеровская область	Комплексная переработка угля и техногенных отходов в Кемеровской области	Химическая промышленность
Дальневосточный федеральный округ			
25.	Хабаровский край	Инновационный территориальный кластер авиастроения и судостроения Хабаровского края	Производство летательных и космических аппаратов, судостроение

Важную роль в построении инновационной системы территории выполняют технопарки, бизнес-инкубаторы, создающие условия для инновационного развития субъектов региона. Основными элементами инфраструктурной поддержки инновационных кластеров в настоящее время являются технопарк, промпарк, бизнес-инкубаторы ВУЗов, инновационные кластеры, технологические платформы.

В современных условиях организационные структуры сетевого типа и среда сетевой экономики только формируются, реальные модели кластеров в современных экономических системах требуют доработки и конкретизации.

Для определения возможности развития кластерных структур на определенной территории рассчитывается Индекс сетевой готовности (Networked Readiness Index). Индекс включает качество политической и правовой среды, деловой и инновационный климат. Значения индекса для России в 2013 году – 4.13, место – 54 из 144, (в 2012 г. – 56, в 2010-2011 гг. – 77-е место из 138, а в 2009-2010 гг. – 80-е место из 133).

Страны предоставляют регионам значительные управленческие свободы, поощряя сетевое партнерство науки, бизнеса и образование кластеров. наиболее перспективных именно для конкретного региона.

Устойчивость экономического роста региона обеспечивается за счет преимуществ кластерно-сетевого уклада [6]. Преимуществами кластерного подхода на региональном уровне являются следующие аспекты функционирования региональной экономики.

Таблица 2.4

Формы инфраструктурной поддержки

Формы	Содержание
Инкубаторы («теплицы»)	Многофункциональные комплексы, предоставляющие разнообразные услуги новым инновационным формам, находящимся на стадии становления и возникновения, место «выращивания» новых малых инновационных предприятий, пока они не смогут находиться без поддержки инкубатора
Бизнес-инкубаторы	Содействие развитию частного предпринимательства на базе эффективных проектов, обеспечиваются необходимыми консультациями, деловыми офисными услугами, инвестициями
Технологические «теплицы»	Концентрация коллективов научных работников, участвующих в разработке новых промышленных изделий, производственных процессов с коммерческой целью
Виртуальные инкубаторы	Набор функций по реализации инновационных проектов без предоставления аренды помещений
Инновационные центры	Создание наукоемких технологий, инновационных товаров и передача их в промышленность, ориентированы на потребность мелких высокотехнологичных предприятий, обеспечение стартового капитала внедренческим компаниям
Инженерные центры	Организационные образования на базе крупных университетов в целях подготовки исследований и внедрения, подготовка нового поколения инженеров
Промышленный двор	Представляет территориальное сообщество расположенных в одном комплексе зданий преимущественно мелких и средних предприятий, управляемых головной фирмой
Научные парки	Агломерация наукоемких фирм или исследовательских подразделений промышленных компаний, работающих в научных центрах и служащих передаточным звеном между вузами и промышленностью
Исследовательские парки	Разработка новшества только для технического прототипа
Университетские промышленные центры	Создаются при университетах и служат для соединения финансовых ресурсов промышленных фирм и научного потенциала университетов
Центры нововведения	Создание при университетах в целях проведения совместных исследований с фирмами, обучение студентов основам нововведений
Центры промышленной технологии	Создаются при университетах в целях содействия внедрению нововведений в серийное производство (экспертиза научных исследований, оказание консультаций промышленным фирмам и др.)
Технологические парки	Региональные системы научно-технологического предпринимательства, основанные на интеграции деятельности научных учреждений, осуществляющих фундаментальные исследования в области новых технологий и прикладных научно-исследовательских работ, выполняемых для наукоемких производств.
Технополисы	Концепция интеграции науки и техники с производством, состоящая из трех основных компонентов: крупных предприятий передовых отраслей, группы университетов, научно-исследовательских институтов, лабораторий и жилой зоны с современными домами, развитой инфраструктурой
Инновационный кластер	Интегрированную структуру со множеством взаимосвязей и взаимозависимостей организаций, разрабатывающих, создающих и реализующих инновационную продукцию, услуги

Во-первых, региональные инновационно-промышленные кластеры имеют в своей основе сложившуюся устойчивую систему распространения но-

вых технологий, знаний, продукции, так называемую технологическую сеть, которая опирается на совместную научную базу.

Во-вторых, предприятия кластера имеют дополнительные конкурентные преимущества за счет возможности осуществлять внутреннюю специализацию и стандартизацию, минимизировать затраты на внедрение инноваций.

В-третьих, важной особенностью инновационно-промышленных кластеров является наличие в их структуре гибких предпринимательских структур – малых предприятий, которые позволяют формировать инновационные точки роста экономики региона.

В-четвертых, региональные промышленные кластеры чрезвычайно важны для развития малого предпринимательства: они обеспечивают малым фирмам высокую степень специализации при обслуживании конкретной предпринимательской ниши, так как при этом облегчен доступ к капиталу промышленного предприятия, а также активно происходит обмен идеями и передача знаний от специалистов к предпринимателям.

На основе рассмотренных подходов к выявлению сущности кластера, определим его основные идентификационные признаки:

1. Производственно-технологическая взаимосвязь компаний, формирующих кластер.
2. Территориально-производственная общность взаимосвязей;
3. Наличие развитой инфраструктуры, обеспечивающей трансфер знаний и технологий.
4. Гибкость состава и структуры, отсутствие жестких формальных ограничений и барьеров, препятствующих расширению и сужению кластера.
5. Открытость кластера как системы.
6. Поддержка и инновационная активность инновационного развития субъектов кластера.
7. Ускорение темпом экономического развития кластерных структур.

Таким образом, инновационный кластер – это система взаимосвязанных технологической и территориальной общностью предприятий, организаций, инфраструктурных объектов, финансовых институтов, научно-исследовательских, внедренческих и инвестиционных фирм, обеспечивающая оптимально функционирование всех структурных элементов на основе инновационных продуктов и технологий. Процесс формирования кластеров носит эвристический характер. По своей сущности кластер является сетевой структурой, формируемой на основе кооперации компаний в процессе создания инновационной продукции.

Инновационный кластер является гибкой и подвижной структурой, благодаря разнообразию экономических интересов взаимодействующих субъектов кластера. Важным элементом кластера является инфраструктура как совокупность экономических субъектов и механизмов, обеспечивающая

эффективное взаимодействие производителей и потребителей продукции кластера в процессе ее создания и распространения. Структура инновационного кластера кроме производителей и потребителей включает посредников, инвесторов, информационную инфраструктуру, государственные организации, инфраструктуру международных связей. Совокупность элементов и связей между субъектами можно рассматривать как источник влияния на внешнюю среду. Изменения внешней среды приводят в свою очередь к изменениям экономических интересов субъектов кластера: к возникновению, исчезновению, изменению. Необходимо направить изменения на инновационный путь развития для повышения конкурентоспособности инновационных кластеров и региона в целом.

Библиографический список к главе 2

1. Стратегия инновационного развития России до 2020 года.
2. Стратегия развития науки и инноваций в РФ на период до 2015 года.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.
4. Быкова А.А. Проблематика формирования инновационных кластеров // Сборник трудов III Всероссийского симпозиума по экономической теории. – Екатеринбург, 2008. – С. 39-46.
5. Войнаренко М.П. Кластерные технологии в системе развития предпринимательства и привлечения инвестиций // Regional forum «Social Aspects and Financing of Industrial Restructuring», 26 and 27 November 2003, Moscow, Russian Federation. Topic 6: Regional dimension of industrial restructuring. – М., 2003.
6. Дабагов А.Р. Инновационный бизнес в России: недекларируемая реальность // Российское предпринимательство. – 2012. – № 2. – С. 88-91.
7. Дубина И.Н. Формирование, оценка и использование инновационного потенциала в научно-технической сфере: теория и практика / М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования «Алт. гос. ун-т». – Барнаул: Изд-во АлтГУ, 2012. – 296 с.
8. Евтушенков В.П. Конкурентоспособность: кластер – будущее России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/newspaper/article/2005/05/20/92300>.
9. Зобов А.М. Инновационные кластеры: системный подход / А.М. Зобов // Маркетинг. – 2011. – № 3. – С. 14-21.
10. Иваненко А.А. Организационно-экономический механизм обеспечения процесса кластеризации в регионе // Вестник Самарского государственного университета. – 2011. – № 84. – С. 29-38.

11. Кагуков Д.Д., Малыгин В.Е., Смородинская Н.В. Институциональная среда глобализированной экономики: развитие сетевых взаимодействий / под ред. Н.В. Смородинской. – М.: ИЭ РАН, 2012.

12. Портер М.Э. Конкуренция: пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 476 с.

13. Смородинская Н.В. Тройная спираль как новая матрица экономических систем // Инновации. – 2011. – Т. 150. – № 4.

14. Хасаев Г.Р., Михеев Ю.В., Уманский М.И. Кластер как современный инструмент повышения конкурентоспособности в регионе через партнерство – к будущему. Ч. 2 // Компас промышленной реструктуризации. – 2004. – № 1.

15. Четырбок Н.П. Кластерная политика как метод активизации инновационных процессов в регионах // Научно-инновационная политика в регионах Беларуси. Материалы республиканской научно-практической конференции (Гродно, 19-20 октября 2005 г.). – Мн.: ГУ «БелИСА», 2005.

**СТРУКТУРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ
ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ КЛАСТЕРА**

3.1. Содержание понятия инновационная среда кластера.

В современных условиях развития и становления инновационной экономики России одной из актуальных тенденций является увеличение роли инновационных кластеров. Становление кластерной модели инновационного развития территорий тесно связано с проблемой формирования условий для реализации Концепции кластерного развития и Стратегии инновационного развития РФ до 2020 г. [1, 2]. Россия располагает благоприятными стартовыми условиями для инновационного рывка, позволяющего реализовать сценарий ускоренного технологического развития и определяющим фактором инновационного роста является интеграция субъектов экономической системы, обладающих инновационной восприимчивостью, активностью и реализующих инновационный потенциал в инновационные кластерные структуры. Кластерная модель инновационного развития успешно апробирована на практике развитых стран, в которых в полной мере реализованы инструменты стимулирующие инновационное развитие со стороны государства, бизнеса, общества и позволяющие создать благоприятные условия для инноваций.

Следствием роста зависимости конкурентоспособности регионов от инновационной способности целых предприятий и отраслей, а не от отдельных компаний, становится повышение важности кооперации для увеличения упомянутой способности. Реализация совместных проектов способствует не только возможному использованию синергетического инновационного потенциала отдельных фирм, но и решительному и систематическому укреплению экономической структуры в целом. Для достижения эффекта от интеграционного взаимодействия необходимо создать условия, способствующие инновационному росту. Автор считает необходимым для описания условий инновационного развития определить инновационную среду.

В результате исследования существующих подходов, по мнению автора, инновационную среду региона необходимо рассматривать как совокупность научно-технологических условий, которые формируются в рамках национальной инновационной системы, и социально-экономические условия, которые развиваются под воздействием социально-культурных, финансово-экономических, политических, природно-ресурсных и иных факторов, обу-

словленных территориальными особенностями региона; обеспечивает синергетический эффект воздействия на деловую активность в хозяйственных системах через развитие в них инновационной деятельности.

Инновационная среда региона является промежуточным уровнем, определяющим условия, формирующиеся под воздействием факторов национальной инновационной системы, направленных на участников инновационного процесса на местах, без учета специфики территорий и их заинтересованности. Наиболее значимым уровнем инновационной среды возможно выделение категории «инновационная среда кластера», наиболее полно учитывающий специфику условий инновационного развития предприятий.

В рамках проводимого исследования целесообразно определить место рассматриваемого понятия «инновационная среда кластера» в системе понятий инноватики, необходимо установить логическую связь с другими категориями имеющегося понятийного аппарата.

Инновационный потенциал, инновационный климат фиксируют наличие ресурсов и условий реализации инноваций определенной экономической системы, а инновационная активность и инновационная инфраструктура характеризуют состояние инновационной системы, инновационная интегрированная структура (инновационный кластер) определяет форму взаимодействия участников в процессе создания и реализации инноваций, результативность инновационной деятельности является интегральным показателем реализации инновационного процесса в регионе и в кластере. Взаимосвязь понятий представлена в табл. 3.1 и на рис. 3.1.

Таблица 3.1

Понятийный аппарат для формирования определения инновационной среды региона

Понятие	Определение
Инновационная система	совокупность национальных, частных и общественных организаций и механизмов их взаимодействия, в рамках которых осуществляется деятельность по созданию, хранению и распространению новых знаний и технологий
Инновационная активность	комплексная характеристика инновационной деятельности, включающая степень интенсивности осуществляемых действий и их своевременность, способность мобилизовать потенциал необходимого количества и качества, в том числе его скрытые стороны, способность обеспечить обоснованность методов, уровень технологии инновационного процесса по составу и последовательности операций
Инновационная инфраструктура	это комплекс организационно-экономических институтов, непосредственно обеспечивающих условия реализации инновационных процессов хозяйствующими субъектами (в том числе специализированными инновационными организациями) на основе принципов экономической эффективности как национальной экономики в целом, так и ее экономических субъектов в условиях конъюнктурных колебаний рынка
Инновационный климат	интегральная оценка состояния компонентов внешней инновационной среды

Окончание табл. 3.1

Понятие	Определение
Инновационный потенциал	интегральная оценка состояния элементов инновационной системы. Ресурсная база, мобилизованная для реализации инновационной стратегии и на достижение ее целей, включает: 1) предложения по формированию портфеля продукции и услуг; 2) состояние функционально-производственного (делового) блока с его жизненными циклами продуктов и услуг, жизненными циклами инноваций, инновационными системами (механизмами, мультипликаторами и рычагами); 3) материально-техническую ресурсную базу; 4) настройку организационного обеспечения; 5) возможности системы управления
Инновационный кластер	Инновационный кластер является гибкой и подвижной структурой, благодаря разнообразию экономических интересов взаимодействующих субъектов кластера. Важным элементом кластера является инновационная инфраструктура как совокупность экономических субъектов и механизмов, обеспечивающая эффективное взаимодействие производителей и потребителей инновационной продукции
Инновационный рычаг	существенное качественное повышение какого-либо фактора, связанного с увеличением инновационного потенциала, которое в результате вызовет усиление инновационной активности и появление (частный мультипликационный эффект) потока инноваций. Такими рычагами могут быть: низкие затраты, быстрый рост, высокие прибыли, сильные торговые марки, повышение гибкости и усиление совместных усилий.

Инновационная активность стимулирующая инновационную деятельность как со стороны государства, так и посредством реализации кластерных инициатив является ключевым элементом инновационной среды. Государственные органы активизируют инновационную деятельность, оказывая со своей стороны различные формы поддержки формирования инновационной среды. Эти формы поддержки включают организационную поддержку, нормативно-правовое, информационное, инфраструктурное обеспечение. Государство использует факторы способствующие формированию инновационной среды, оказывая поддержку заинтересованным группам в реализации их целей. Обеспечение инновационной деятельности требует наличия определенных компонентов: научных разработок и новых идей, инновационной инфраструктуры, инвестиций в научную, производственную деятельность и других факторов инновационной среды, которые в совокупности сформируют инновационную среду.

Инновационная система формируется под воздействием определенных групп факторов, которые стимулируют инновационную активность субъектов региона или являются сдерживающими факторами развития инновационной системы, представленных в табл. 3.2.

В современных условиях особое влияние на развития инновационных систем оказывают регион и кластер, которые рассматриваются как точки роста инновационной активности экономических систем. Особое внимание в мировой и российской экономике уделяется формированию и развитию территориальных инновационных систем, как промежуточного звена со-

единающего уровни инновационных систем и являющиеся источниками конкурентоспособности стран. Указанные причины побуждают органы государственной власти акцентировать внимание на развитии инновационной среды региона и кластера.

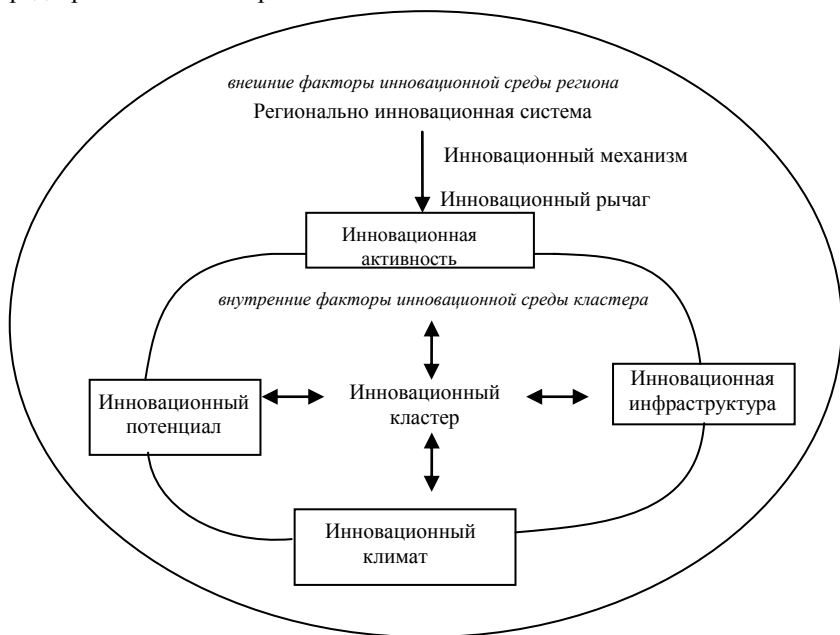


Рис. 3.1. Взаимосвязь понятия «инновационная среда региона» с категориями инновационной экономики

Таблица 3.2

Факторы инновационной среды

Факторы способствующие развитию инновационной среды	Факторы сдерживающие развитие инновационной среды
Высокая инновационная активность бизнеса	Низкая инвестиционная привлекательность региона
Научная активность региона	Невостребованность научных разработок
Высокий инновационные потенциал	Недостаток инвестиций для реализации инновационного потенциала
Государственная поддержка инновационной деятельности	Трудности реализации программ инновационного развития из-за отсутствия действенного механизма стимулирования инновационной активности, слабого финансирования
Государственное финансирование инноваций	Дороговизна инноваций
Инновационная инфраструктура, поддерживающая инновационную деятельность	Несогласованность действий правительства, бизнеса, науки, образование, финансовых организаций, общества

Окончание табл. 3.2

Факторы способствующие развитию инновационной среды	Факторы сдерживающие развитие инновационной среды
Реализация инновационной политики	Отсутствие заинтересованности субъектов региона в реализации инновационной деятельности
Развитая система информационной поддержки на всех этапах инновационной деятельности	Слаборазвитые информационные связи участников инновационной деятельности
Развитая система статистического учета и мониторинга результатов инновационной деятельности в регионе	Несогласованность статистических данных и критериев оценки эффективности инновационной деятельности
Благоприятные условия коммерциализации научных разработок	Отсутствие финансовых рычагов и стимулов для научных разработок
Спрос на инновации	Низкая инновационная восприимчивость региона
Высокая конкурентоспособность инновационной продукции	Высокие риски, связанные с инновационной деятельностью
Режим наибольшего благоприятствования для инновационных предприятий в регионе	Отсутствие законодательных актов, определяющих льготы для инновационных предприятий

Воздействие инновационной среды на субъекты региона в процессе осуществления инновационной деятельности осуществляется исходя из имеющихся условий и ресурсов, в рамках разработанной и проводимой региональной инновационной и кластерной политики. В результате исследования теоретических подходов к определению и практического опыта формирования инновационной среды в регионах России и за рубежом, в статье предложены концептуальные подходы к определению «инновационная среда».

1. Инновационная среда региона может рассматриваться как система взаимосвязанных элементов. Инновационная среда – совокупность взаимосвязанных субъектов инновационного процесса и инновационной инфраструктуры, характеризующихся высокой инновационной активностью и восприимчивостью, действующих в благоприятном инновационном климате, позволяющем через инновационное поведение реализовать инновационный потенциал региона.
2. Инновационную среду кластера необходимо рассматривать как условия, где нет препятствий осуществления инновационной деятельности, созданные в результате интеграции субъектов инновационного процесса. Инновационная среда кластера – благоприятные условия производства, диффузии и реализации инноваций, формируемые при взаимодействии субъектов инновационной системы в рамках интегрированной структуры (инновационного кластера) с целью эффективного использования и развития инновационного потенциала.

Развитая сетевая среда соответствует конфигурации современной модели национальной инновационной системы, характерной для постиндустриального общества. Экономическая политика должна быть нацелена на раз-

витие системных инноваций и являться синтезом непрерывной координации интересов представителей всех институциональных секторов, социальных групп – бизнеса, науки, региональных властей, НГО, СМИ, профсоюзов. Необходимым условием для такого взаимодействия является развитие сетевых коммуникаций и реализация инструментов, стимулирующих коммуникации и установление взаимосвязей заинтересованных групп.

3.2. Структурные взаимосвязи участников кластера

Компании целевой группы часто характеризуются наличием повышенной заинтересованности в совместных проектах с участием других фирм или учреждений, выполняющих НИОКР. Наличие заинтересованности привлекает участников к коммуникациям, создает условия для формирования взаимосвязей и в дальнейшем реализации совместной деятельности. Инновационная деятельность реализуемая в условиях сверхдинамичной среде приводит субъектов рынка к кооперации, причем в высшей форме коллаборации. Коллаборация – процесс формальных и неформальных согласований между автономными акторами, в ходе которого создаются совместные правила и структуры, регулирующие взаимодействия и способы деятельности участников, или решаются объединяющие их задачи; причем эти нормы и правила разделяются всеми участниками, принося им взаимные выигрыши [7].

Таблица 3.3

Классификация структурных взаимосвязей в инновационном кластере

КЛАССИФИКАЦИОННЫЕ ПРИЗНАКИ ПО ТИПУ СТРУКТУРНЫХ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ		
Источник структурных взаимосвязей	Возможные формы совместной деятельности	Преимущества участия предприятий, организаций в кластерной структуре
1. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ		
<ul style="list-style-type: none"> – территориальное размещение источников сырья – идентичные или схожие производственные процессы – идентичные или схожие процессы сборки – идентичные или схожие процедуры тестирования и контроля качества 	<ul style="list-style-type: none"> – совместное пользование стратегическими ресурсами – создание единого логистического центра поставок сырья – субконтрактные отношения – кооперационные соглашения – совместное использование мощностей по производству (аренда, лизинг) – совместное использование производственных площадей (аренда) – совместные компоненты промышленных изделий – совместное использования оборудования, тестирования контроля качества – совместная вспомогательная деятельность (техническое обслуживание и ремонт, заводские накладные расходы) – аутсорсинг 	<ul style="list-style-type: none"> – снижение издержек производства – увеличение объемов и темпов роста производства – устойчивое развитие предприятий – стабильность поставок – повышение производительности труда – повышение качества продукции – повышение конкурентоспособности продукции – комплексное использование природных ресурсов

Продолжение табл. 3.3

КЛАССИФИКАЦИОННЫЕ ПРИЗНАКИ ПО ТИПУ СТРУКТУРНЫХ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ		
Источник структурных взаимосвязей	Возможные формы совместной деятельности	Преимущества участия предприятий, организаций в кластерной структуре
2. СБЫТОВЫЕ, СНАБЖЕНЧЕСКИЕ		
<ul style="list-style-type: none"> – единый сегмент рынка – идентичные каналы распределения – общие географические рынки – идентичные процедуры закупки ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> – единая торговая марка (бренд) – перекрёстные (кросс) продажи товаров – совместный отдел маркетинга – совместный торговый персонал – торговые биржи – сети магазинов – сети дистрибьюторов – единая система сервиса/ремонта – единая система обработки заказов – совместная система распределения – совместная процедура закупки ресурсов – единая система материально-технического обеспечения – аутсорсинг 	<ul style="list-style-type: none"> – снижение расходов на маркетинг – снижение сбытовых расходов – увеличение продаж – расширение рынков сбыта – снижение риска нестабильных поставок ресурсов – снижение расходов на процедуру закупки ресурсов – использование механизма сотрудничества в условиях жесткой конкурентной борьбы
3. НАУЧНЫЕ		
<ul style="list-style-type: none"> – общие научные разработки – ноу-хау – инновации 	<ul style="list-style-type: none"> – совместное использование научных результатов: патенты, лицензии, авторские права – совместные инновационные проекты – совместное использование денежных средств на финансирование инновационной деятельности, научных разработок – привлечение венчурного капитала 	<ul style="list-style-type: none"> – снижение расходов на инновации – снижение рисков – получение патентов, лицензий – участие в инновационных проектах – участие в грантах – развитие научно-технического потенциала
4. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ		
<ul style="list-style-type: none"> – схожая технология изготовления товара – идентичная технология производственных процессов – схожая или идентичная технология в других видах основной деятельности – объединение одного товара с другим – взаимодействие между товарами 	<ul style="list-style-type: none"> – совместные технологические разработки – совместный дизайн – общие технологические процессы основных и вспомогательных видов деятельности – перекрестная технология производства продукции – субподрядные отношения – франчайзинг 	<ul style="list-style-type: none"> – доступ к новым, уникальным технологиям – сокращение отходов производства – повышение конкурентоспособности продукции – рост инноваций – расширение ассортимента – увеличение доли экспорта продукции с высокой добавленной стоимостью – снижение издержек – повышение производительности труда – расширение применения информационных технологий в управлении бизнес-процессами – создание благоприятной инновационной среды – фокусирование на ключевых компетенциях
5. ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫЕ		
<ul style="list-style-type: none"> – общий уставной капитал – совместный кредит – лизинг 	<ul style="list-style-type: none"> – взаимное участие в уставном капитале – совместное привлечение кредитов в основной и оборотный капитал – совместные расчеты по кредиту – целевое использование денежных средств на финансирование совместной деятельности – участие в доле собственности – создание альянсов 	<ul style="list-style-type: none"> – улучшение финансовых результатов – снижение ставок по кредитам – снижение рисков – привлечение инвестиций для развития бизнеса (инвестиционная привлекательность)

Окончание табл. 3.3

КЛАССИФИКАЦИОННЫЕ ПРИЗНАКИ ПО ТИПУ СТРУКТУРНЫХ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ		
Источник структурных взаимосвязей	Возможные формы совместной деятельности	Преимущества участия предприятий, организаций в кластерной структуре
6. ИНФРАСТРУКТУРНЫЕ		
– единые инфраструктурные потребности	<ul style="list-style-type: none"> – совместное финансирование инфраструктурных объектов – совместное взаимодействие с региональной администрацией – совместное использование денежных средств на финансирование объектов инфраструктур – частно-государственное партнерство 	<ul style="list-style-type: none"> – доступность и расширение инфраструктуры, благоприятной для развития и роста бизнеса – снижение издержек на создание необходимых объектов инфраструктур – получение консалтинговых услуг – доступ к эффективным логистическим системам – экономия на транспортных расходах

Определение экономических интересов участников инновационного процесса поощряет участников к коммуникациям и установлению взаимосвязей. Реализация взаимосвязей на всех этапах инновационного процесса, преодоление разрыва в цепочке создания ценности является возможным при интеграции предприятий в инновационный кластер.

Источники взаимосвязей и формы совместной деятельности в рамках регионального инновационного кластера представлены в табл. 3.4.

Развитие структурных взаимосвязей участников кластера при реализации инновационного процесса зависит от качества коммуникаций между конкретными людьми, представителями экономическим интересов. Именно люди, как важное звено инновационного процесса определяют возможность сотрудничества, активизируют инновационный процесс и тем самым продвигают инновации по стадиям инновационного процесса, обеспечивая непрерывность и законченность этого процесса, от разработки до конечного потребления. Осознание преимуществ участия предприятий в кластерной структуре, определение форм совместной деятельности в рамках кластера приводит к формированию активных взаимосвязей субъектов региона.

Реализация структурных взаимосвязей по всему циклу инновационного процесса приводит к формированию инновационной среды кластера. Инновационная среда кластера в свою очередь создает благоприятные условия для реализации экономических интересов субъектов региона через совместную деятельность в рамках регионального инновационного кластера, обладающего преимуществами по сравнению с другими формами интеграции.

Кластеры в свою очередь выступают средой формирования инновационного подхода к региональному управлению, главной целью кластерной политики является повышение конкурентоспособности территориальных экономических систем. В структурной модели инновационной среды кластера наилучшим образом реализуется концепция «Комплекса кластера» – 4 «К» по аналогии с комплексом маркетинга 4 «Р».

- концентрация – в пределах локальной территории;
- кооперация – вовлечение заинтересованных сторон в инновационный процесс, выстраивание полного инновационного процесса от фундаментальных разработок до реализации инновационной продукции на территории кластера;
- конкуренция – внутри кластера и во внешней среде за потребителя;
- конкурентоспособность – за счет взаимодействия и интеграции участников кластера по технологической цепочке, основанной на специализации [4]

Структурная модель инновационной среды кластера включает в себя систему взаимосвязей предприятий и организации:

- П – производственные предприятия;
- Ф – финансово-кредитные институты;
- И – инфраструктура;
- Т – технологические платформы;
- С – социальные институты;
- Н – научные, образовательные организации.

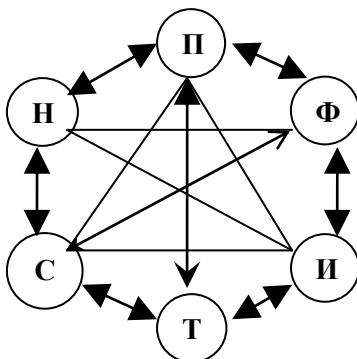


Рис. 3.2. Структурная модель инновационной среды кластера

Каждый субъект инновационной среды кластера выполняет универсальные функции. К числу общих функций для всех институтов можно отнести:

- интегративная;
- регулятивная;
- транслирующая;
- функция закрепления и воспроизводства отношений;
- коммуникативная, имеющая свою специфику – неформальные и формальные связи.

Для обеспечения взаимодействия в рамках кластерной структуры наиболее значимой является проявление коммуникационной функции, как связующего компонента инновационной среды кластера. Развитие коммуника-

ционной составляющей инновационной среды региона через механизм экономической заинтересованности является определяющим компонентом при формировании и развитии инновационной среды, важным этапом становления региональной инновационной системы.

3.3. Модель инновационной среды кластера

В сетевой экономике сетевые (кластерные) взаимодействия рассматриваются как необходимая институциональная среда для инновационного типа роста, основанного на непрерывных обновлениях. Интерактивная сетевая кооперация трех ведущих институциональных секторов – государства, бизнеса и науки в рамках «тройной спирали определяет устройство современных кластеров и инновационной экономики в целом».

Модель «Тройной спирали» рассматривается как модель межорганизационных взаимодействий, возникающих в ходе эволюции экономики и общества. Базовой разновидностью экосистем на микроуровне являются современные инновационные кластеры, а базовой моделью коллаборации, на которой они построены – гармоничное сетевое взаимодействие науки, бизнеса и государства [5].

Реализация модели «тройной спирали» является результатом взаимодействия основных акторов экосистем. Это взаимодействие возможно через государственно-частное партнерство. Региональным органам власти необходимо разработать и принять закон «О государственно-частном партнерстве», учитывающий специфику взаимосвязей в регионе, примером является Томская область. Данный закон регулирует правовые аспекты и общие принципы взаимоотношений, которые выстраиваются в рамках взаимодействия частных компаний и государственных органов, работающих в Томской области. Помимо этого новый закон определяет порядок участия в частно-государственном партнерстве. Цель принятия закона – создание стабильных условий для возникновения и дальнейшего роста всех форм партнерства, в том числе и с государственным участием. Закон должен обеспечивать эффективное привлечение частных, муниципальных и государственных ресурсов, в том числе и научно-технические, интеллектуальные, финансовые, материальные и иные ресурсы, необходимые для развития социальной и экономической сфер региона и для повышения уровня жизни граждан. Необходимо определить основные направления закона:

- Привлечение новых инвестиций в экономику региона;
- Создание проектов, которые будут направлены на решение проблем социально-экономического характера;
- Эффективное управление имуществом, находящемся на балансе органов власти;

- Повышение уровня качества услуг, работ и товаров, которые предоставляются населению региона.

Закон о государственно-частном партнерстве имеет следующие особенности:

- Твердые гарантии для всех партнеров: после того, как имущество будет произведено и введено в эксплуатацию, партнер получает оплату, указанную в договоре выкупа;
- Публичные партнеры получают равные права на возможность участия в проектах;
- Конкурс на выкуп недвижимости или аренду земельного участка, а также отбор частного партнера будет проводиться в виде открытого конкурса со сложным лотом;
- Частный партнер сможет заключать соглашение вместе с договором аренды участка земли и получит гарантии своих прав при исполнении соглашения о частно-государственном партнерстве [3].

Интеграция экономических интересов участников регионального кластера подразумевает процесс вовлечения государства, науки, бизнеса в инновационный процесс. Сегодня в мире широко распространен термин «кластерная инициатива». Данное понятие впервые появилось в 2003 году. Его ввели в обиход шведские ученые К. Кетельс, Г. Линдквист и О. Сольвелл. Такие инициативы проводятся в различных регионах и вовлекают в процесс исследовательские институты, государственные организации и кластерные фирмы. В основном кластерные инициативы подразумевают осуществление проектно-ориентированных мероприятий, цель которых – развитие кластеров. Данные мероприятия являются эффективным инструментом кластерной политики, как на региональном, так и на федеральном уровне. Чаще всего кластерные инициативы включают в себя:

- Кластерную компанию, у которой есть офис, веб-сайт, персонал и т.д.;
- Различные организации и фирмы (научные, частные, государственные);
- Управление инициативами (то есть, у кластера имеется общее руководство процессом);
- Финансирование инициатив на основе утвержденного бюджета.

Кластерные инициативы в мировой экономике рассматриваются как механизм, обеспечивающий рост новых кластеров, а также кластерные инициативы позволяют достичь следующих целей:

- Заручиться поддержкой местных властей и разработать долгосрочные стратегии инновационного развития, основанные на актуальной информации;
- Организовать проведение научных исследований на мировом уровне, создать технологическую базу для роста кластеров в регионах;
- Проводить работу по привлечению в территориальные кластеры новых источников инвестиций;

- Стимулирование создания новых рабочих мест, повышение процента экспортной продукции, создание новых компаний и получение инвестиций.

Следовательно, если обобщить все вышесказанное, то кластерные инициативы – это система мероприятий, которые направлены на появление и дальнейшее развитие кластера в каком-либо регионе. Весь комплекс мероприятий реализуется совместными усилиями участников кластера: главной кластерной организацией, органами государственной власти и компаниями, входящими в кластер. Таким образом, кластерные инициативы – это проект, в котором интегрируются интересы и объединяются усилия целого ряда участников. Развитие кластера обеспечивают государственные органы, а привлечение инвестиций зависит от того, насколько успешной будет экономическая деятельность компаний-участниц кластера.

Развитие структурных взаимосвязей позволяет получить синергетический эффект в рамках интегрированной структуры. Интеграция по этапам инновационного процесса формирует инновационную среду кластера. Необходимым условием формирования инновационной среды кластера и развития взаимодействия в рамках кластера является осуществления поддержки:

- информационной;
- инвестиционной;
- консалтинговой;
- технологической;
- нормативно-правовой.

Инновационные кластеры оказывают содействие коммерциализации результатов научно-технической деятельности и объединяют всех заинтересованных в инновационной деятельности субъектов РИС. Инновационные, территориальные кластеры разных научно-технологических направлений целесообразно объединить в распределительный центр принятия решений, центр кластерного развития.

Инновационная деятельность, осуществляемая в целостной системе управления инновациями «государство – общество – наука – технология – экономика – образование», включает в себя широкий спектр работ как в области инновационной политики государства, так и по созданию и освоению наукоемких и ресурсосберегающих технологий, эффективному использованию приобретаемых лицензий, раскрытию ноу-хау на уровне региона. При этом существенную роль в данной системе играет развитие и использование инновационного потенциала региона, под которым следует понимать способность системы к трансформации фактического порядка вещей в новое состояние с целью удовлетворения существующих или вновь возникающих потребностей. Отмеченные взаимосвязи выполняют системообразующую роль и оказывают прямое влияние на развитие инновационной системы, эффективность и сама возможность которой определяются совокупностью пря-

мых и обратных связей между различными стадиями инновационного цикла, производителями и потребителями знаний, фирмами, рынком, государством как в пределах национальных границ, так и в глобальном масштабе.

Ключевым фактором роста темпов инновационного развития является инновационная среда и интеграция интересов государства, общества, науки в рамках единой структуры, инновационного кластера. При определении перспективных направлений развития инновационных интегрированных структур выделены основные положения формирования инновационной среды кластера. Инновационная среда кластера позволяет реализовать концепцию «тройной спирали» и «формирование территорий опережающего развития» одновременно. Для достижения этой цели необходимо определить коммуникационную составляющую инновационной среды, как важнейший связующий элемент участников «тройной спирали», представителей территории и конкретизировать инструменты, позволяющие реализовать взаимосвязи инновационного цикла для достижения результатов [6].

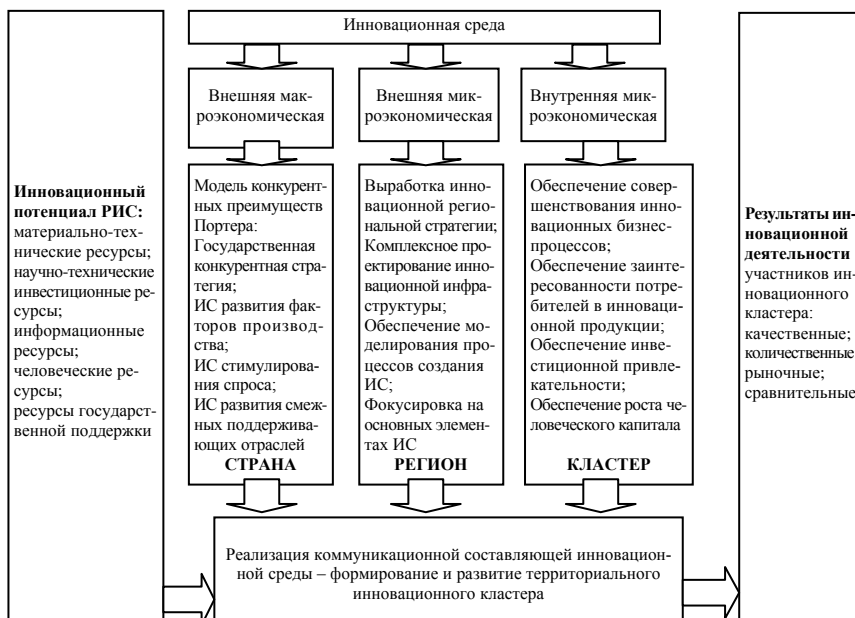


Рис. 3.3. Влияние факторов инновационной среды на результаты инновационной деятельности территориального инновационного кластера

С учетом разработанных критериев оценки эффективности инновационного потенциала как важнейшего условия осуществления эффективных инноваций в инновационных интегрированных структурах разработан алго-

ритм, включающий построение модели и разработку инструментов формирования и развития инновационной среды кластера.



Рис. 3.4. Алгоритм формирования инновационной среды кластера в региональной инновационной системе

В основе предложенного алгоритма формирования и развития инновационной среды кластера лежит гармонизация внутренней и внешних составляющих инновационной среды и обеспечение поступательного инновационного развития инновационного кластера за счет резерва, формируемого превышением потенциала составляющих инновационной среды фактического уровня инновационного развития с учетом его темпов в пределах горизонта планирования.

В условиях формирования и начальной стадии функционирования территорий опережающего развития возникает необходимость в создании благоприятных условий для инновационной деятельности и повышения уровня инновационной активности участников инновационного кластера, позволяющих интегрировать производство и инновации. На начальной стадии формирования и развития инновационного кластера, функционального бес-

печения инновационной деятельности кластера необходимо создание условий эффективного взаимодействия участников кластера: инновационное обеспечение, инвестирование с целью коммерциализации инновационных разработок, внедрение в производство и финансовое обеспечение. Механизмы, позволяющие осуществить инновационный процесс, составляют систему инновационных механизмов, формирующих инновационную среду и включают следующие группы, представленные в таблице.

Таблица 3.4

Механизмы, формирующие инновационную среду

Инновационные механизмы	Составляющие инновационной среды
механизмы организации инновационной деятельности	Организационная поддержка
механизмы разработки и внедрения инноваций	Инфраструктурное обеспечение
механизмы финансирования и стимулирования инновационной деятельности	Инвестиционное и нормативно-правовое обеспечение
механизмы технологического трансферта	Коммерциализация технологий
механизмы защиты интеллектуальной собственности	Научное нормативно-правовое обеспечение

Система инновационных механизмов обеспечивает эффективный инновационный процесс на различных уровнях инновационной системы, вовлекает участников этого процесса в инновационные интегрированные структуры. Связующим звеном для интеграции субъектов в инновационный кластер являются коммуникации, осуществляемые в различных направлениях по уровням экономическим систем и по стадиям инновационного процесса. Коммуникации создают условия для дальнейшего установления взаимосвязей, кооперации и коллаборации в рамках единой структуры, удовлетворяющей интересы субъектов, стимулируя их к инновационной деятельности. Для реализации инновационных механизмов требуется наличие важнейшего компонента инновационной среды коммуникационной составляющей.

Благоприятными условиями для формирования и развития коммуникационной составляющей инновационной среды кластера и дальнейшего развития инновационной среды региона являются:

- совместная деятельность в рамках общей структуры управления промышленных и научных организаций;
- тесная взаимосвязь перспективных маркетинговых исследований инноваций;
- наличие единых инновационных и инвестиционных программ;
- совместное проведение НИОКР НИИ, КБ по основным стратегическим направлениям бизнеса;
- компьютеризация и информатизация управленческих процедур совместной деятельности науки и производства;
- использование систем стимулирования творческой и научной активности персонала;

- защита собственных «ноу-хау», обеспечение экономической и технологической безопасности.

Коммуникационная основа инновационной среды является стимулирующим началом процесса интеграции предприятий в инновационный кластер. Реализация коммуникационной составляющей инновационной среды кластера возможна через определенные формы коммуникации:

- встречи, личные контакты, переговоры;
- форумы специалистов, профессиональные сообщества;
- социальные сети, блоги;
- конференции, ярмарки, форумы.

Потребности участников кластера в коммуникациях создают предпосылки для разработки коммуникационной платформы, как важного элемента инновационной среды:

- потребность в информировании участников кластера, установлении контактов;
- потребность в платформах для установления и развития отношений между участниками через социальные сети, потребность в информировании о деятельности других участников коммуникации, поиск единомышленников, формирование профессиональных сообществ;
- потребность в платформах для реализации индивидуальных профессиональных целей, задач, контактов;
- потребность в содействии реализации кластерных проектов (обмен информацией о выгоде проекта, обеспечении информационной, финансовой, ресурсной, кадровой, правовой поддержки).

Коммуникационная составляющая инновационной среды – это инструмент формирования, развития и работы инновационных кластеров, в которых модель тройной спирали реализуется в полной мере, обеспечивая реализацию целей каждого сектора модели: государства, бизнеса, науки. Центром модели тройной спирали необходимо обозначить коммуникационную платформу, как связующий элемент трех составляющих и являющейся интегрирующим началом формирования и дальнейшего развития инновационного кластера.

Создание площадки для коммуникаций является начальным этапом формирования инновационной среды кластера. Предварительная работа должна заключаться в формировании базы данных действующих инновационных предприятий, органов государственной поддержки инновационной деятельности, институтов финансирования, консультативных органов в сфере инноваций, научных учреждений, предприятий потребителей инноваций и других заинтересованных в инновациях сторон. На следующем этапе формирования инновационной среды кластера определяются основные направления деятельности. К наиболее распространенным направлениям формирования инновационной среды кластера:

- подготовка, переподготовка и повышение квалификации предпринимателей и других участников инновационного процесса;
- создание благоприятного предпринимательского и инвестиционного климата (законы, налоги, льготы и т.п.);
- информационное обеспечение научно-технической и инновационной деятельности;
- экспертиза, включая государственную, инновационных научно-технических, финансово-экономических, экологических и других проектов, предложений, заявок;
- финансово-экономическое сопровождение научно-технической и инновационной деятельности с использованием различных бюджетных и внебюджетных источников средств;
- производственно-технологическая поддержка создания новой конкурентоспособной наукоемкой продукции и высоких технологий, их практического освоения на предприятиях;
- сертификация наукоемкой продукции и предоставление осваивающим и производящим ее предприятиям услуг в области метрологии, стандартизации и контроля качества;
- продвижение инновационных проектов, научно-технических разработок и наукоемкой продукции на региональный, межрегиональный, федеральный и зарубежный рынки, включая маркетинг, рекламно-выставочную деятельность, патентно-лицензионную работу и защиту интеллектуальной собственности;
- консалтинговая поддержка инновационного процесса (консультации, экспертиза и оценка проектов, патентно-лицензионная защита и др.).

Стимулирование деятельности заинтересованных в инновациях субъектов необходимо реализовать применяя инструменты поощрения / принуждения к инновациям в рамках интегрированной инновационной структуры. Инструментарий, позволяющий реализовать инновации в полном объеме должен включать поддержку для каждого этапа инновационного цикла: проектирование и создание инновации, коммерциализация, продвижение, реализация. Определенный инструмент должен быть направлен на удовлетворение интересов конкретного участника инновационного цикла, реализация инструмента побуждает субъекта к инновационной деятельности, к взаимодействию с другими участниками инновационного кластера. Реализация выделенных групп инструментов позволяет дополнить и интегрировать недостающие элементы инновационной среды кластера.

Инструменты формирования и развития инновационной среды кластера позволяют повысить качество инновационной среды и решить проблемы сдерживающие ускоренное развития территорий. Качественная инновационная среда рассматривается как конкурентная сетевая среда, с предоставлением налоговых льгот, государственного и частного обеспечения, с развитой

системой коммуникаций и взаимосвязей в которой осуществляется стимулирование инноваций и контроль за реализацией инновационных проектов.

Коммуникация рассматривается как инструмент деятельности кластера, поэтому через коммуникационную площадку кластера реализуются меры, направленные на формирование взаимодействия участников инновационного процесса и позволяющие достигать целей инновационного развития как со стороны государственных органов, бизнес-структур, научных, образовательных учреждений, так и потребностей населения региона, местоположения кластера. Элементы инновационной среды реализующие коммуникации определяют уровень инновационной среды, как благоприятный для развития взаимосвязей инновационного типа и дальнейшей интеграции субъектов в структуры, реализующие инновационный потенциал в полной мере.

Поддержка развития инновационных кластеров осуществляется за счет получения ряда преимуществ в виде различных льгот и субсидии, которые кластеры получают при участии заинтересованных организаций в различных проектах, а также при работе с государственными органами власти различных уровней. Следует выделить основные преимущества такой поддержки:

- Сокращение собственных затрат за счет участия в совместных кластерных проектах.
- Содействие в продвижении продукции и услуг на внутренние и внешние рынки.
- Получение услуг в процессе осуществления кластерных проектов.
- Расширение доступа к информации и новейшим тенденциям.
- Совместное использование уникального оборудования без необходимости покупать его за свой счёт.
- Консультативная поддержка кластеров по правовым, импортно-экспортным, налоговым и другим вопросам, внедрению новых технологий.
- Возможность использовать экспертные знания признанных профессионалов в профильной области.
- Участие в специализированных и управленческих программах повышения квалификации.
- Приоритетный доступ к программам государственной поддержки.
- Условия для эффективного взаимодействия с государственными органами и органами местного самоуправления.
- Деятельность в окружении единомышленников.

Реализация мер поддержки инновационной деятельности должна осуществляться в комплексе со стороны органов власти, бизнес структур, институтов развития в рамках интегрированной структуры, так как только объединенные усилия приведут к формированию инновационной среды. Центр Кластерного развития региона определяется как институт объединяющий все элементы инновационной среды кластеров, стимулирующий

коммуникации в рамках интегрированной структуры и является инструментом реализации стратегий опережающего развития территорий.

Через Центр кластерного развития реализуются кластерные инициативы, определяются точки соприкосновения интересов участников инновационной деятельности, устраняются разрывы между этапами инновационного процесса. Центр кластерного развития является коммуникационной платформой, ядром тройной спирали и точкой роста территорий опережающего развития. Центр кластерного развития является инициатором интеграционных процессов, институтом стимулирующим инновационную активность, определяющим реальные инструменты взаимодействия участников кластера, позволяющих реализовать экономические интересы каждой стороны инновационного процесса. Центр кластерного развития должен стать информационным источником, побуждающим потребителей, изобретателей, бизнесменов, финансистов к разработке, обеспечению ресурсами, производству, реализации и потреблению инноваций.

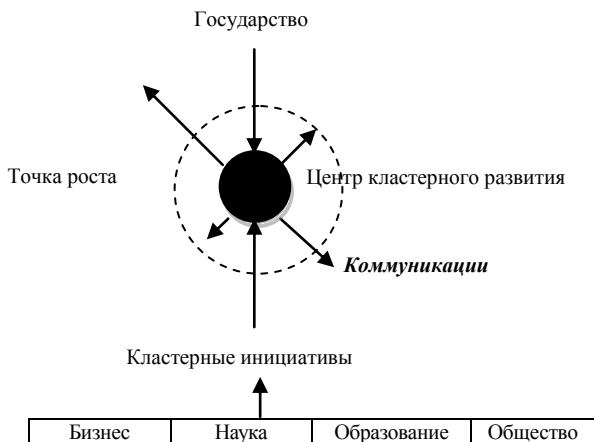


Рис. 3.5. Модель Центра кластерного развития

Центр кластерного развития в регионе позволит задействовать сформированные элементы инновационной среды через активные коммуникации, развитие взаимосвязей и обеспечить формирование недостающих звеньев инновационной среды кластера. Результат реализации коммуникационной составляющей инновационной среды кластера проявляется через:

- создание инновационной инфраструктуры региона, поддерживающей развитие инновационных кластеров (недостающие элементы инновационной среды);
- создание информационного портала, включающего базу данных инновационных предприятий кластера и региона (информационная составляющая инновационной среды);

- создание центра трансферта технологий, венчурных предприятий (прототипирование технологий);
- создание центра сертификации и патентов (нормативно-правовая составляющая инновационной среды);
- создание центра подготовки кадров в области инноваций (кадровая составляющая инновационной среды);
- создание центра развития кооперационных связей (интеграционная функция инновационной среды);
- создание PR центра (рыночная инновационная среда, продвижение инноваций, формирование спроса).

Центр кластерного развития позволит реализовать функции управления инновационной средой кластера (планирования, организации, мотивации, стимулирования, контроля), связующие процессы коммуникации, кооперации, коллаборации, интеграции, реализовать информационные, финансовые, кадровые, инфраструктурные, маркетинговые, научные, нормативно-правовые взаимосвязи. Деятельность Центра кластерного развития позволит удовлетворить интересы сторон: налоги, пошлины, гранты, кредиты, страхование, сформировать инновационную культуру и осуществлять PR, диффузию инноваций.

Центр кластерного развития является инструментом реализации коммуникационной составляющей инновационной среды, стартовой площадкой реализации мер государственной поддержки, направленных на формирование территорий инновационного развития, а также кластерных инициатив со стороны бизнеса, науки, образования, общества.

Реализация модели центра кластерного развития на территории базирования кластера позволит задействовать разработанные инструменты по формированию инновационной среды кластера и создать благоприятные условия коллаборации трех институтов, основных элементов модели тройной спирали.

В рамках модели центра кластерного развития реализуется коммуникационная составляющая инновационной среды. Такая модель взаимодействия является результатом децентрализованной коммуникационной сети, в которой все участники осуществляют непосредственные коммуникации друг с другом и имеют свободный доступ к информации. Коммуникационные сети лучше всего работают в случае сложных и нестандартных заданий (создание и реализация инноваций), поэтому такая структура ведет к высокому уровню удовлетворенности участников инновационного кластера.

Инструменты формирования инновационной среды кластера стимулируют инновационную активность бизнеса и науки, помогают реализовать экономические интересы сторон в рамках «тройной спирали», нейтрализовать угрозы развития экосистем в сложных современных экономических условиях, что в результате должно привести к повышению конкурентоспособности кластера, региона и качеству жизни населения.

Библиографический список к главе 3

1. Стратегия инновационного развития России до 2020 года.
2. Стратегия развития науки и инноваций в РФ на период до 2015 года.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г.
4. Катуков Д.Д., Малыгин В.Е., Смородинская Н.В. Институциональная среда глобализированной экономики: развитие сетевых взаимодействий / под ред. Н.В. Смородинской. – М.: ИЭ РАН, 2012.
5. Смородинская Н.В. Тройная спираль как новая матрица экономических систем // Инновации. – 2011. – Т. 150. –№ 4.
6. Смородинская Н.В., Катуков Д. Кластерный подход в инновационной политике: мировые ориентиры для России // Второй Российский экономический конгресс (РЭК-2013). Суздаль, 18-22 фев. 2013 г.
7. Смородинская Н.В. Смена парадигмы мирового развития и становление сетевой экономики // Экономическая социология. – 2012. –Т. 13, № 4.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТИИ ПРОЦЕССОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ БИЗНЕСА

4.1. Достижения зарубежной практики взаимодействия государственного управления и менеджмента в развитии процессов социализации бизнеса

В развитии методологических основ и разработке концепции взаимодействия государственного управления и менеджмента, ориентированного на развитие процессов социализации бизнеса, важную роль призван сыграть зарубежный опыт, достижения которого могут при необходимой адаптации использоваться в современной российской экономической и управленческой практике.

Проведенный нами сравнительный анализ опыта развитых стран в этой области позволил выявить, во-первых, основные сферы взаимодействия государственного управления и менеджмента (внутрихозяйственного управления), во-вторых, инструментарий, используемый для активизации человеческого капитала, как ключевого ресурса компаний.

Состав основных сфер взаимодействия государственного управления и менеджмента включает:

- формирование и функционирование собственности работников акционерных компаний;
- организацию партисипативного управления;
- участие производственного персонала в прибылях компаний;
- социальное инвестирование, осуществляемое в рамках государственно-частного партнерства.

Содержательная характеристика указанных сфер, включающая позиционирование инструментария, используемого субъектами государственного и внутрихозяйственного управления, может быть представлена следующим образом.

1. *Формирование и функционирования собственности работников акционерных компаний.*

Наиболее продвинутой страной в этой сфере взаимодействия государственного управления и менеджмента являются США. Практика формирования собственности работников акционерных компаний появилась здесь в 50-х годах XX века в соответствии с «Планом участия работников в акционерной собственности» (Employee Stock Ownership Plan – ESOP) и была за-

метно активизирована в середине 70-х гг., после принятия Конгрессом США в 1974 г. Закона о гарантиях пенсионного обеспечения работников (Employee Retirement Income Security Act – ERISA), предоставившего существенные налоговые льготы компаниям, реализующим ESOP [60].

Анализ практики свидетельствует об использовании двух вариантов реализации модели ESOP. Дж. Лоуг, акцентируя внимание на их базовых характеристиках, указывает, что в первом случае компания создает акционерный фонд персонала и перечисляет ему часть своей прибыли, используемую для выкупа акций у прежних владельцев и передачи права собственности на них рабочим и служащим компании. Во втором случае акционерный фонд персонала получает банковский заем (под залог активов компании, его учредившей) и сразу выкупает определенную часть акций. В последующем компания делает взносы в этот фонд, достаточные для погашения основной суммы долга и выплаты процентов по нему. Акции распространяются по счетам участников ежегодно после погашения долга [60].

По мнению названного автора, ключевым элементом организации ответственности работников является трастовый фонд, создаваемый в рамках компании, но обособленный от ее финансов и полностью выведенный из сферы полномочий ее менеджмента. Фонд управляется доверенным попечителем, действующим от имени акционеров-работников. Фонд использует денежные средства, полученные от компании, или от банка (в этом случае они предоставляются под залог компании, она же обеспечивает возвращение ссудного капитала и уплату процентов) для покупки акций и их распределения по счетам работников [60].

Оценивая экономико-организационный потенциал этого трастового фонда, Д. Бэлл (преподаватель Кентского университета, США), И.Е. Рисин (профессор Воронежского государственного университета) обоснованно обращают внимание на следующие моменты.

1. Трастовый фонд ориентирован на реализацию коллективного интереса персонала предприятия. Полностью исключить ситуацию, когда попечитель стремится использовать фонд в интересах определенной группы лиц, или своих собственных, достаточно сложно. Ограничителем такого поведения является юридическая ответственность, которую несут доверенные лица – попечители фонда за действия, неадекватные финансовым интересам всех участников ESOP.
2. Трастовый фонд имеет несколько источников финансирования: прибыль компании; заемные средства; доходы, полученные от операций с ценными бумагами других эмитентов (государства, нефинансовых корпораций, финансовых институтов).
3. Трастовый фонд является открытым для государственного контроля целевого использования прибыли, выведенной из-под налогообложения [48].

Важен сделанный исследователями акцент на обязательный, системообразующий компонент модели ESOP – льготы, предоставляемые государством. При первом варианте из-под налогообложения выводится прибыль, направленная компанией в акционерный фонд. При втором – ее годовые взносы в этот фонд, идущие на погашение основной суммы долга (размер этих взносов, освобожденных от налоговых платежей, ограничен 25 % общей суммы выплаченной заработной платы) и уплату процентов по кредиту. Кроме того, выплачиваемые на акции ESOP дивиденды обычно также вычитаются из облагаемой прибыли, если они идут на погашение ссуды, выданной фонду, либо распределяются по счетам участников [83].

В характеристике собственности работников акционерных компаний следует обратить внимание также на заметные тренды ее развития. Один из них отражает повышающийся уровень разнообразия типов коммерческих организаций и отраслей, в которых реализуется модель ESOP.

Данные, приведенные одним из авторитетных российских исследователей современной американской экономики и практики формирования и развития собственности занятых В.Б. Супяном, свидетельствуют о том, что если в начале 80-х гг. XX века собственность работников была распространена в основном среди небольших закрытых (по американской терминологии, частных корпораций), то к началу 90-х гг. XX века она стала быстро распространяться, в том числе и на крупные открытые (публичные) корпорации. В их числе: «Полароид», «Филипс петролеум», «Шеврон», «Проктор энд Гэмбл», «Макдоннел Дуглас» [74].

Тот же автор отмечает, что характерной чертой конца 80-х и начала 90-х гг. XX века стало распространение собственности работников в крупных компаниях военно-промышленного комплекса. Среди них такие промышленные гиганты, как «Грумман» (доля собственности работников 31,5 %), «Макдоннел Дуглас» (24,4 %), «Нортроп» (22 %), «Роквел Интернэшнл» (25,8 %), «Локхид» (20 %), «Текстрон» (21,3 %). Если в 80-е гг. компании ESOP преобладали в металлургии и металлообработке, то в последующем они стали более равномерно распределяться по всем отраслям экономики США [74].

Систематизируя преимущества такой формы собственности, исследователи обоснованно выделяют ее способности, во-первых, балансировать интересы разных категорий персонала предприятия (производственного персонала, менеджеров). Во-вторых, стимулировать интерес работников к конечным результатам хозяйствования в долгосрочной перспективе. В-третьих, обеспечивать реализацию принципов социальной и экономической справедливости (с одной стороны, отсутствует дискриминация в наделении акциями работников, с другой, размер их доли в капитале зависит от вклада в результаты хозяйственной деятельности) [57].

По нашему мнению, приведенный выше перечень социально-экономических эффектов, получаемых от функционирования и развития собствен-

ности работников акционерных компаний, не является исчерпывающим и может быть дополнен такими, как:

- создание экономической основы для участия производственного персонала в управлении компанией;
- формирование коллективной ответственности за результаты совместного труда;
- расширение возможностей для самофинансирования бизнеса за счет снижения налогового бремени;
- укрепление потенциала противодействия враждебным поглощениям;
- развитие системы социального партнерства.

Закономерно, что предприятия с собственностью работников оказываются эффективными организациями. Исследование высокотехнологичных фирм США, проведенное Национальным центром по акционерной собственности, показало, что фирмы, на которых сотрудники являются совладельцами, развиваются намного быстрее, нежели фирмы, не предусматривающие внедрение соответствующих программ [74]. По имеющимся оценкам, они дают на 50 % больше прибыли, чем сравнимые с ними обычные предприятия. Среднегодовой прирост производительности труда у них в два раза выше [83].

Заметим, что процессы формирования и развития собственности работников не ограничиваются США. Они распространяется на европейские страны, в том числе, Германию, Великобританию, Францию. Так, например, в ФРГ в начале 60-х гг. XX века был принят Закон «О содействии созданию собственности у рабочих и служащих» [30].

Во Франции и Великобритании формирование собственности занятых – один из важных результатов программ приватизации, реализованных в 80-х годах XX века. Во Франции такая программа предусматривала:

- продажу персоналу предприятия акционерного капитала на льготных условиях (стоимость акций для них уменьшалась до 20 % при условии сохранения их владельцем в течение трех лет, отсрочка оплаты акции продлевалась до трех лет);
- создание «твердого ядра» акционеров (держателей 15-30 % акций) приватизированных предприятий для обеспечения стабильности контроля над их управлением [14].

В характеристике программы приватизации, реализованной в Великобритании, значимы следующие моменты:

- наряду с предоставлением персоналу предприятий льготных условий покупки акций практиковалась их безвозмездная передача;
- широкое распространение получил выкуп предприятий менеджерами и работниками [14].

Таким образом, можно констатировать, что заложенная в программе ESOP идея наделяния работников акциями компании – работодателя в той или иной мере применяется в различных странах, т.е. имеет сквозную сферу реализации.

Закономерно, что для содействия созданию компаний, основанных на соединении труда и собственности, под эгидой ЕС создана Европейская федерация работников-собственников, объединяющая национальные ассоциации и союзы более 50 стран [32].

Как видим, и в европейских странах заметен вклад государственного управления в формирование собственности работников, имеющих разные формы проявления и инструментарий реализации:

- льготная продажа акций работникам приватизируемых предприятий (снижение выкупной стоимости акций, рассрочка их оплаты);
- безвозмездная передача работникам части акций;
- ввод нормы, запрещающей в среднесрочном периоде перепродажу работниками акций аутсайдерам.

Обратим внимание и на то, что инициатором институциональных преобразований в собственности компаний выступает государство, используя организационно-правовые и экономические методы воздействия. Другое дело, что спектр применяемых финансовых инструментов здесь уже, чем в американской практике.

Заметно и другое: поддержка государством процессов создания собственности работников в европейских странах ограничена в основном фазой трансформации отношений собственности, в отличие от США, где она распространяется на фазы ее функционирования и развития.

2. Организация партисипативного управления (*participative management*).

Совместная деятельность государства и менеджмента бизнес-структур, связанная с созданием организационных форм участия производственного персонала в процессах разработки и принятия управленческих решений на уровне компании в целом, впервые начала осуществляться в Германии в 50-х годах XX века. По нашему мнению, ее необходимо рассматривать в качестве неотъемлемого компонента государственной политики, реализующей принципы социального рыночного хозяйства [55].

Участие работников по найму в управлении предприятием регулируется в этой стране Законом о правовом режиме предприятий (1952 г.), Законом об участии работающих по найму в управлении предприятиями горнорудной, металлургической и сталелитейной промышленности (1951 г.) и Законом об участии в управлении предприятием (1976 г.) [30].

Анализируя опыт Германии, следует обратить внимание на использование двух вариантов построения организационной структуры партисипативного управления.

Первый вариант предполагает создание нового органа управления, представляющего интересы рабочих. Им является производственный (рабочий) совет. Ламперт Х. акцентирует внимание на предусмотренную законодательством этой страны дифференциацию компетенций этого органа в зависимости от сферы деятельности. Так, в экономической сфере его компе-

тенция ограничена информационными и консультационными правами. Напротив, решение вопросов в социальной сфере (распределение ежедневного рабочего времени и перерывов, разработка общих принципов предоставления отпусков и их графика, время, место и характер выплаты заработной платы, предоставление работающим в аренду жилой площади и т.д.) предполагает соучастие производственного совета в обсуждении и его согласие на то или иное решение [24].

Другой вариант организации партисипативного управления на уровне компании связан с вводом в действующие управленческие органы представителей трудовых коллективов. Законом об участии работающих по найму в управлении предприятиями горнорудной, металлургической и сталелитейной промышленности (1951 г.) наблюдательные советы в названных отраслях формируются на паритетной основе из представителей работодателей и работников по найму, кроме того, последние, как правило, избирают члена правления, занимающегося кадровыми и социальными вопросами – директора по труду [30].

Следует отметить, что опыт Германии ныне достаточно широко используется в других европейских странах. Законодательство, регулирующее обязательное участие рабочих в Советах директоров компаний с правом голоса принято в Швеции, Австрии, Дании, Голландии, Люксембург. Во Франции работники имеют своих представителей в Советах директоров компаний, но без права голоса в принятии решений. В 1975 г. Комиссия ЕС опубликовала «Зеленую книгу» по вопросам участия рабочих в делах фирмы и организационной структуре компаний, где в качестве диспозитивной нормы было предложено фирмам с числом работников более 500 человек иметь Наблюдательный Совет, в котором одна треть голосов принадлежит акционерам, одна треть – персоналу и одна треть – лицам, не связанным ни с рабочими, ни с владельцами фирмы [7].

Участием работников в управлении фирмами в странах – членах ЕС посвящены специальная Директива Комиссии ЕС, а также отдельные положения Устава о Европейской компании (ЕК), которые обязывают государства – члены ЕС принять необходимые меры, дающие право участия рабочих в служащих в управлении ЕК. В европейской компании предусматривается возможность создания независимого Совета, представляющего рабочих и служащих. Этот Совет имеет право быть информированным администрацией фирмы о результатах деятельности компании, включая сведения о подконтрольных компаниях и перспективах их развития, подготавливать и принимать решения по актуальным проблемам управления фирмой [7].

Можно констатировать, что во многих европейских странах государство выступает инициатором партисипативного управления, реализуемого на уровне компаний, создает необходимую правовую базу, регламентирующую его формы и содержание.

Напротив, анализ практики в США свидетельствует о том, что в этой стране не существует институционального порядка организации партисипативного управления. Оно может появиться и развиваться по инициативе собственников и менеджмента.

Поэтому включение представителей рабочих в советы директоров американских компаний, как отмечают исследователи, является редчайшим исключением. Достаточно ограничена и сфера действия рабочих советов или совместных комитетов рабочих и управляющих. Только 25 % американских компаний с количеством работников свыше 500 человек имеют такие органы управления [47].

В то же время, следует отметить, что в акционерных компаниях с собственностью работников, как правило, практикуется создание специального административного комитета (с участием представителей производственного персонала), сфера компетенции которого – текущая деятельность предприятия, контроль реализации плана формирования и развития акционерной собственности работников, а также ввод представительство работников в совете директоров, осуществляющим функции долгосрочного планирования [60]. Однако, и в этом случае, появление такого органа связано с инициативными действиями собственников и менеджмента компаний.

Анализ экономической практики, как европейской, так и американской, свидетельствует о том, что достижение синергетического эффекта от партисипативного управления обеспечивается внедрением его форм не только на высшем уровне управления, но и нижестоящих. В составе применяемых форм укажем на следующие:

1. «Кружки контроля качества» (quality control circles), «кружки качества», функционирующие на уровнях бригады, участка, цеха. Заметим, что последний термин является более общим, поскольку он соответствует и «кружкам» в первоначальном варианте (когда упор действительно делался на контроль) и современным кружкам, базирующихся на более широкой концепции управления качеством продукции. Их создание – институциональный проект, впервые реализованный в Японии. Диапазон действия «кружков» в современной практике достаточно широк – от функции контроля качества продукции до управления качеством, включающем разработку предложений по совершенствованию организации труда, улучшению технической и технологической подготовки производства [19].

Макмиллан Ч., систематизируя цели, на достижение которых ориентированы эти «кружки», выделяет в их числе: повышение качества труда, включая его условия и результаты; обеспечение постоянного взаимодействия рабочих и менеджеров (нижнего и среднего уровней иерархии) для принятия совместных решений по вопросам организации подготовки производства и выпуска качественной продукции, мобилизация групповых норм и социальной сплоченности в интересах развития стандартов работы [27].

Грейсон Дж.К. и О Делл К., анализируя практику организации таких «кружков», фиксируют условия их эффективной работы:

- обеспечение административной и технической поддержки; организация обучения членов кружков;
- наличие финансовых средств;
- демократический стиль управления;
- адекватная материально-техническая база производства; отсутствие оппозиции со стороны менеджеров [13].

2. Проблемные группы, создаваемые на временной или постоянной основе для решения различных производственных проблем. Их деятельность ориентирована на усовершенствование конкретных производственных процессов, повышение качества трудовой жизни.

3. Автономные и полуавтономные бригады, действующие без прямого надзора со стороны администрации и создаваемые в любых областях, где труд людей взаимозависим, – в производстве, проектировании, обслуживании, маркетинге и т.п. Их основными характеристиками являются совмещение профессий и ротация индивидуумов на рабочих местах. Это приводит к тому, что они оказываются компетентными в ряде профессий, необходимых как для производства, так и для управления. Показательным является опыт шведской компании «Вольво», где самостоятельность бригад имеет пять уровней развития. Первый – дает рабочим полномочия на решение только вопросов техники безопасности. Второй – расширяет их до ведения переговоров с представителями отделов труда и зарплаты относительно норм и оплаты труда. На третьем уровне члены бригад планируют и распределяют ресурсы, участвуют в оценке продукции с точки зрения необходимости ее обновления или снятия с производства. На четвертом – контролируют ее качество. На пятом – на бригаду возлагаются функции бюджетно-финансового контроля и профессиональной подготовки [21].

Важен вывод о том, что партисипативное управление на низовом уровне появляется не в результате определенных законодательных норм, установленных государством, а по инициативе, как правило, менеджмента. Нередко активную роль играют профсоюзы.

Анализ практики свидетельствует также о том, что успешное внедрение партисипативного управления связано с реализацией программ обучения и тренинга. Такое обучение осуществляется, как правило, в самой компании, поэтому главным его организатором выступает менеджмент.

Тем не менее, возможно и участие государства в решении такой задачи, о чем свидетельствует, в частности, опыт США. Обратим внимание на созданные в этой стране при поддержке органов власти регионального уровня сети предприятий с собственностью занятых, основная функция которых – обобщение и тиражирование (посредством обучения) передового опыта по организации деятельности предприятий, реализующих ESOP [83].

Зигерт В. и Ланг Л., исследуя феномен партисипативного управления, акцентируют внимание на том, что предоставление работникам возможности участвовать в принятии решений, превращении их из объекта в субъект управления является целью развития организации [18].

В составе социально-экономических эффектов, достигаемых внедрением партисипативного управления, исследователи, как правило, выделяют:

- приобретение непосредственными производителями статуса субъекта управления, участвующего в решении вопросов, непосредственно затрагивающих условия и результаты коллективного труда;
- актуализация интереса, связанного с долговременным устойчивым развитием компании;
- создание условий для экономии издержек управления, поскольку издержки участия, оказываются значительно меньшими по сравнению с издержками надзора и контроля;
- появление новых мотивов к эффективному труду, а соответственно приобретение организацией дополнительных ресурсов для своего развития [47].

По нашему мнению, этот перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен такими эффектами, как:

- развитие производственного потенциала работников, как результат перехода от их однофункционального к многофункциональному использованию (автономные и полуавтономные бригады);
- получение работниками права самоорганизации и на этой основе – формирование их ответственности за конечные результаты деятельности компании;
- расширение возможностей для учета и реализации интересов, не только связанных с долговременным устойчивым развитием компании, но и локальных (групповых);
- развитие коммуникационных связей посредством перехода от привычной «вертикали» отношений и жестко закрепленных ролей в управлении (начальник – подчиненный) к горизонтальным связям между работниками, одновременно являющимися и объектом, и субъектом управления.

3. Участие производственного персонала в прибылях компаний.

Анализ зарубежной практики свидетельствует о разнообразии систем участия персонала в прибылях компании. Их сравнительная характеристика применительно к практике США представлена в табл. 4.1.

Отметим, что в настоящее время участие в прибылях – наиболее быстро растущая стимулирующая программа в США. По оценкам Гибсона, Д.М. Иванцевича, Д.Х. Донелли ее использует около 26 % компаний США на 75 % заводах, функционирующих с 1980 г. [9].

Таблица 4.1

Сравнительная характеристика систем участия персонала в прибылях компаний в США [8]

Основные характеристики	Системы участия персонала в прибылях компаний
Трудовые затраты (\$) / Доход (\$)	Система «Scanlon Plan». В формулах «Scanlon» измеряют расходы на рабочую силу, которые необходимы для обеспечения объема услуг за данный период; иначе говоря, эти расходы сопоставляют с объемом продаж. Предположим, для обеспечения 1 млн. долл. продаж требуются расходы на рабочую силу в сумме 500 000 долл. Соотношение 0,50 (500 000 / 1 000 000) становится нормативом для определения стимулирующих выплат. В будущем, если расходы на рабочую силу составят менее 50 % от объема продаж, то экономии распределяют между работниками и организацией на основе заранее установленной формулы
Трудовые затраты (\$) / Скорректированная выручка (\$)	Система «Rucker Plan». В этой системе в знаменателе также фигурируют расходы на рабочую силу. Однако в системе «Rucker» менеджеры пытаются внести поправку с учетом инфляции путем вычитания из продаж затрат, связанных с материалами. При этом они исходят из того, что учитывают приблизительные последствия инфляции, которая привела к увеличению затрат на материалы, а следовательно, и объем продаж. Как и при системе «Scanlon», улучшение соотношения затрат и продаж впоследствии служит основой для расчета поощрения
Фактическое время / Нормативное время	«Improshare». В этой системе устанавливают норматив затрат рабочего времени на производство определенного объема продукции. Делают это либо на основе хронометража и (или) с учетом фактических затрат в прошлом. Любая экономия, полученная в результате уменьшения количества рабочего времени по сравнению с нормативом, распределяется между организацией и группой работников на основе заранее установленной формулы

Обратим внимание на высокий уровень разнообразия базовых характеристик систем участия персонала в прибылях компаний.

1. Различно отношение государства к этой форме стимулирования персонала компаний. В ряде стран оно выступает субъектом, создающим необходимую правовую базу. Так, например, во Франции в 1967 г. был принят Закон «Об участии рабочих и служащих в результатах деятельности предприятий», по которому системы участия стали обязательными для всех частных предприятий с числом работников свыше 100 человек. В 1986 г. новый Закон распространил государственное регулирование на вопросы установления критериев распределения прибыли, периодичности выплат, информирования персонала об экономическом и финансовом положении фирмы [2].

В ФРГ в 1983 г. принят Закон «О долевом участии в прибылях». Закон «О системах финансового участия работников предприятий», принятый в 1978 г. в Великобритании, предусматривает для работников возможность стать владельцем «доверительного фонда», формируемого из прибыли, не облагаемой налогами [16].

В то же время в США участие персонала в прибылях компании осуществляется на добровольной основе, в инициативном порядке [2]. В Финляндии «Закон о рабочих фондах», вступивший в силу с 1990 г. содержит диспозитивную норму, позволяющую вводить системы участия персонала в прибылях по «усмотрению работодателя» [32].

2. Разнообразны формы стимулирования, в качестве которых компании используют не только денежные средства, но и собственные акции, обеспечивая при этом формирование рабочей собственности на акционерный капитал [2].

3. Участие в прибылях может быть сквозным, т.е. охватывать весь персонал, или избирательным, когда оно распространяется на отдельные его категории [9].

Несмотря на ряд преимуществ, участие персонала в прибылях компаний имеет и ряд ограничений, которые сдерживают его широкое распространение. В их составе выделяют:

- размер получаемой компанией прибыли и, следовательно, величина премий зависят от множества внешних факторов, которые часто не зависят напрямую от работников компании;
- для работников крупных компаний часто довольно трудно оценить, какое влияние они оказали своей работой на величину прибыли;
- не обеспечивается тесной обратной связи между уровнем эффективности и системой управления [47].

Для того чтобы преодолеть эти недостатки, многие компании переходят к использованию так называемых планов распределения дополнительных доходов. Механизм участия в доходах включает большое число разнообразных премиальных систем, устанавливающих зависимость определенной части зарплаты каждого работника от эффективности работы подразделения, в котором он находится. В отличие от системы участия в прибылях система распределения доходов построена таким образом, что премиальные выплаты зависят от таких показателей, как производительность, качество, экономия материалов, удовлетворение потребителей, надежность работы. В результате каждый работник может чувствовать тесную взаимосвязь между результатами своей работы и величиной премии [47].

По мнению американских специалистов по разработке и внедрению эффективных систем стимулирования труда работников, целесообразно пересмотреть базовые принципы самого подхода к решению проблемы, как и почему труд людей должен оплачиваться. Эти предложения исследователи систематизируют следующим образом:

1. Необходимо обеспечить тесную связь между уровнем зарплаты, производительностью и эффективностью. Только в этом случае работник будет чувствовать достаточно сильные стимулы для повышения эффективности своей работы и будут созданы условия для стабилизации затрат на рабочую силу.

2. Доля переменных и стабильных выплат должна меняться и зависеть от производительности и прибыльности. Каждый работник должен иметь возможность получать более высокую зарплату в зависимости от результативности своего труда. Премии должны выплачиваться не только руководству компаний.

3. Компании и профсоюзы не должны использовать при определении величины зарплаты внешние по отношению к фирме факторы, такие, например, как стоимость жизни или ситуация в отрасли.

4. Постоянная часть заработной платы: базовая зарплата. Размер заработной платы должен быть достаточным для того, чтобы привлечь и удержать квалифицированных работников. Однако базовая ставка должна составлять не более 70-90 % той суммы заработка, которую работник может получить в принципе.

5. Увеличение фиксированной части заработка должно быть напрямую увязано и зависеть от повышения производительности на уровне группы или организации в целом.

6. Системы участия в прибылях (которые могут иметь множество вариаций) должны распространяться на всех работников компании и зависеть от прибыльности компании в целом или отдельных ее подразделений. При использовании систем участия необходимо помнить о двух моментах. Первый: увеличение прибыли может в значительной мере зависеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер. Поэтому показатель прибыльности не всегда является наилучшей основой для увеличения зарплаты, Второй: система участия в прибылях подразумевает также участие в риске потерпеть убытки, так как на фирму действует множество внешних, не поддающихся контролю факторов.

7. В небольших фирмах целесообразно применять или программу участия в прибылях, или программу распределения доходов. Крупные компании могут использовать обе эти системы. Например, на уровне компании или отделения – систему участия в прибылях, а на уровне отделов и т.д. – систему распределения доходов [9].

4. *Социальное инвестирование, осуществляемое в рамках государственно-частного партнерства.*

Анализ современной зарубежной практики позволил выявить ключевые объекты социального инвестирования, развитие которых обеспечивается посредством совместных действий государства и менеджмента компаний, использующих инструментарий институционального, организационного, финансового обеспечения.

В этой связи, обратим внимание на новую стратегию устойчивого развития Великобритании, в которой подчеркивается необходимость роста «социального инвестирования», особенно капиталовложений в развитие науки и повышение профессионального образования рабочей силы. Особое

значение, в этой стратегии, как отмечают специалисты, придается совместному государственно-частному инвестированию в разработку новых технологий, и соответственно вложению капитала в научные разработки [41].

Заметен акцент в государственной политике Великобритании на необходимости расширения форм взаимодействия государства, бизнеса и высшего образования. Практическим результатом этого явился рост научных парков и агентств по передаче технологий, в которых активное участие принимают национальные и региональные государственные инвесторы [8].

Образование идентифицируется как ключевой объект социального инвестирования и в других странах. Так, например, в Австрии государством в рамках реализации программ Kplus и Kind /Knet создаются «Центры компетенции». Для программы Kplus структура финансирования названных центров такова: 35 % составляют средства программы, 20 – средства местных правительств, 5 – другие источники (в т.ч. университеты), и 40 % – источники частного сектора. Для другой программы структура финансирования выглядит следующим образом: 33 % приходится на Министерство экономики и труда, 16 – на местные правительства, 51 % – на промышленность [23].

Акцент на создание благоприятных условий интеграции бизнеса, государства, организаций системы высшего профессионального образования и науки посредством кластерной организации социально-экономического пространства страны, ее отдельных территорий замечен в разных странах [53].

В Ирландии в составе основных сфер государственной политики, ориентированной на социальное инвестирование, заслуживают внимания следующие: поддержка инновационной и исследовательской активности, исследовательских центров в сфере информационных технологий; создание технопарков и инновационных кластеров [84]; формирование инфраструктурных и финансовых условий, благоприятных для инвесторов (предоставление грантов на реализацию проектов в области НИОКР и профессиональной подготовки); выбор сектора информационно-телекоммуникационных технологий (ИТК) в качестве ключевого объекта поддержки, осуществляемой посредством комплекса взаимосвязанных действий (например, выделение государством значительных вложений в образование по соответствующим специальностям) [39].

Анализ зарубежной практики взаимодействия государственного управления и менеджмента, ориентированного на развитие процессов социализации бизнеса, ее обобщение и систематизация позволяют сфокусировать внимание на следующих принципиальных моментах.

1. Основными сферами сфокусированного воздействия государства и менеджмента на процессы социализации бизнеса являются:

- внутренняя среда компаний. Объектами воздействия являются: структура собственности, организация трудовой и управленческой деятельности производственного персонала, распределение чистого дохода;

- внешняя среда компаний. Объектами воздействия выступают: организации, осуществляющие профессиональную подготовку и переподготовку кадров, НИОКР и их внедрение в практику; а также условия их деятельности.
- 2. Развитие процессов социализации бизнеса достигается посредством гармонизации интересов разных групп стейкхолдеров (собственников, менеджмента и производственного персонала компаний, государства), обеспечиваемой на этапах их идентификации, учета и реализации.
- 3. Получение синергетического эффекта от взаимосвязанного действия государства и менеджмента достигается качественными изменениями в разных видах отношений, складывающихся между собственниками, менеджментом и производственным персоналом компаний. При этом выявлены устойчиво воспроизводимые «пары» отношений: собственности и управления; трудовые и управленческие; управленческие и финансовые.
- 4. Роли государства и менеджмента в развитии процессов социализации бизнеса отличаются, с одной стороны, составом реализуемых ими функций (инициирование и институциональное оформление необходимых процессов и форм, их экономическое и организационное обеспечение, стимулирование и др.), с другой, – избирательны применительно к разным сферам и направлениям взаимодействия.
- 5. Инструментарий управления, используемый государством и менеджментом, отличается достаточно высоким уровнем разнообразия, включая блоки нормативного, организационного, экономического, информационного и кадрового обеспечения.

4.2. Особенности российской практики взаимодействия государственного управления и менеджмента в развитии процессов социализации бизнеса

В анализе российской практики взаимодействия систем государства и менеджмента в развитии процессов социализации бизнеса сфокусируем внимание на направлениях активизации и повышения эффективности использования человеческого капитала.

Следует отметить, что первая попытка создания собственности работников в постсоветский период была предпринята в рамках реализации Программы приватизации государственной и муниципальной собственности, которой было предусмотрено распределение крупного пакета акций между членами трудового коллектива акционируемого предприятия.

Оценивая результаты проведенной приватизации, исследователи обоснованно констатировали, что вместо коллективно-долевой собственности трудового коллектива образовывалась индивидуальная собственность работника на

ценные бумаги своего предприятия. Предоставление ему полной свободы в распоряжении акциями инициировало процесс их массового сброса. В основе этого процесса – неустойчивое финансовое положение большинства акционированных предприятий, следовательно, нулевые или близкие к ним дивиденды, стремление рядовых акционеров несколько поправить семейный бюджет. Значительную роль сыграл и психологический фактор: людям свойственно меньше ценить то, что они получают бесплатно или по символической цене. Поскольку реальных затрат на приобретение собственности не было, постольку мотивация к ее сохранению была существенно ослаблена. В конечном счете, сокращение доли работников в акционерном капитале оказалось одной из тенденций в постприватизационном распределении собственности [52].

Следующая попытка создания в России предприятий с собственностью работников была реализована в конце 90-х годов XX века и связана с принятием Федерального Закона «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», вступившего в силу с 1 октября 1998 года [38].

По своему организационно-правовому статусу народные предприятия представляют собой закрытые акционерные общества, но имеют ряд существенных особенностей, позволяющих отнести их к особому типу акционерных обществ. Главная из них состоит в том, что инсайдерам (работникам) должно принадлежать количество акций, номинальная стоимость которых составляет более 75 % уставного капитала народного предприятия [38].

В числе других существенных характеристик народного предприятия выделим следующие:

- для финансирования операций по покупке акций на предприятии-эмитенте создается фонд акционирования, формируемый за счет чистой прибыли;
- уволившиеся работники обязаны продать свои акции народному предприятию;
- голосование на общих собраниях акционеров осуществляется, как правило, в соответствии с принципом «один акционер – один голос» [38].

В оценке социально-экономического потенциала таких предприятий сравним установленные российским законодательством подходы к решению ключевых задач их функционирования и развития с уже рассмотренной нами практикой использования модели ESOP. Такое сравнение позволяет сделать ряд принципиальных выводов.

1. Роль государства в России сведена только к правовой регламентации народных предприятий. Никаких налоговых льгот (применительно к прибыли предприятия, дивидендам) не предусмотрено.

2. Аналога трастовому фонду, создаваемому в ESOP, в российской модели нет. Деятельность фонда акционирования ограничена только аккумуля-

ляцией денежных средств, необходимых для выкупа акций. Важно также учесть, что названный фонд является неотъемлемой частью финансов народного предприятия и находится под полным контролем ее менеджмента.

3. Народные предприятия практически лишены возможности привлекать внешние инвестиционные ресурсы, необходимые для их развития, так как аутсайдеры изначально лишены функции контроля за их использованием (даже, если имеется только один аутсайдер и он владеет пакетом акций немногим менее 25 %, законодатель предусмотрел предоставление ему только одного голоса в управлении предприятием).

Закономерно, что практика создания и развития народных предприятий в России не является массовой.

В то же время, следует отметить, что в научных публикациях даны примеры организации и функционирования ряда народных предприятий: Набережночелнинского картонно-бумажного комбината (республика Татарстан), который первым в России начал работать в организационно-правовой форме закрытого акционерного общества работников [32]; Народного предприятия «Архангельский хлебокомбинат» [32]; Народного предприятия «Уралалмаз» [32]; Народного предприятия «КОНФИЛ» (Волгоград) [32]; Народного предприятия «Подольскабель» [32].

Этот перечень может быть продолжен, однако, он не снимает вывод о единичных случаях создания и успешной работы народных предприятий в России. Полагаем, что такая ситуация запрограммирована явно неудачной их экономико-организационной моделью, предложенной законодателем.

Тем не менее, следует обратить внимание на опыт Липецкой области, связанный с государственной поддержкой процессов создания и развития народных предприятий. Речь идет о разработке и реализации областной целевой программы «Развитие народных предприятий в Липецкой области на 2012-2014 гг.», утвержденной постановлением администрации Липецкой области № 253 от 22.06.2012 г.

Заметим, что такая программа ориентирована на решение задач, предусмотренных Стратегией социально-экономического развития Липецкой области на период до 2020 года» (утверждена Законом Липецкой области № 10-ОЗ от 25.12.2006 г.).

Сфокусируем внимание на основных компонентах этой программы.

1. Цель программы – развитие коллективных форм хозяйствования, формирование социально справедливых производственных отношений.

2. Объемы и источники финансирования. Источником финансирования являются средства областного бюджета. Общий объем финансирования мероприятий программы прогнозно составит: 67750 тыс. руб., в том числе по годам: 2012 г. – 1750 тыс. руб., 2013 г. – 49500 тыс. руб., 2014 г. – 16500 тыс. руб.

3. Ожидаемые результаты реализации программы:

- создание 5 народных предприятий;

- увеличение численности работников народных предприятий до 400 человек.
4. Механизм реализации программы включает:
- разработку программных мероприятий;
 - разработку предложений по распределению и перераспределению финансовых средств;
 - субсидии;
 - мониторинг реализации программы (поквартальный и годовой), включающий оценку по двум индикаторам (численности работников народных предприятий, количество народных предприятий).

Состав программных мероприятий включает:

- предоставление субсидий народным предприятиям на возмещение части затрат на организационные расходы (общий объем 2500 тыс. руб.);
- предоставление субсидий народным предприятиям на возмещение части затрат на приобретение основных средств для осуществления основной деятельности (60000 тыс. руб.);
- предоставление субсидий народным предприятиям на возмещение затрат по правовой, консультационной, организационной поддержке и организации обучения работников (5250 тыс. руб.).

Рассматривая вышеперечисленные характеристики названной программы, являющейся возможным примером для тиражирования в других субъектах РФ, следует выделить ее сильные и слабые стороны. К первым, на наш взгляд, необходимо отнести:

- комплексирование форм организационной и финансовой поддержки органами государственной власти субъекта РФ процессов создания и развития народных предприятий в регионе;
- среднесрочный характер целевой программы, позволяющий, с одной стороны, обеспечить необходимый временной горизонт для достижения ряда значимых результатов, с другой, учесть накопленный опыт и изменившиеся параметры внутренней и внешней среды народных предприятий при разработке новой программы на последующий период.

К слабым сторонам названного пилотного проекта могут быть отнесены:

- декларативный характер целевой функции программы. Ее формулировка не позволяет четко определить конкретные параметры хозяйствования предприятий, которые будут улучшены и состав ожидаемых эффектов (экономических, социальных);
- придание промежуточным результатам статуса конечных. Полагаем, что при всей важности индикаторов, фиксирующих число народных предприятий и численность занятых на них работников, они не являются основными. Главный смысл институциональных и экономико-организационных преобразований субъектов хозяйствования, связан

ных с созданием и развитием коллективной собственности, состоит в повышении экономической и социальной эффективности их деятельности. Поэтому в составе показателей программы, наряду с названными, должны быть такие, как рост производительности труда и качества выпускаемой продукции, улучшение условий труда;

- ориентация на создание народных предприятий только в сфере малого бизнеса (поскольку среднесписочная численность одного создаваемого предприятия не превышает 100 человек), при отсутствии четко зафиксированных приоритетов в поддерживаемых государством видах экономической деятельности, осуществляемой такими предприятиями;
- использование в практике государственной финансовой поддержки народных предприятий только одного инструмента (субсидий).

Иными словами, и в этом случае можно говорить об отсутствии адекватного программно и экономико-организационного обеспечения, необходимого для развития народных предприятий.

Аналогичный вывод можно сделать и в отношении партисипативного управления, редкие варианты использования организационных форм которого описаны в современной отечественной научной литературе [58].

Между тем, это направление взаимодействия государства и бизнеса могло бы иметь в России существенный импульс к развитию, если бы был освоен и адаптирован к современным условиям достаточно содержательный советский опыт участия непосредственных производителей в управлении социалистическим производством.

Следует обратить внимание на достаточно высокий уровень разнообразия форм такого участия, в числе которых:

- бригадная форма организации труда;
- органы общественного самоуправления на производстве (в том числе: общественные отделы кадров; общественное бюро нормирования и экономического анализа; общественное бюро технической информации; общественное конструкторское бюро; общественное патентное бюро; общественное бюро НОТ и др.);
- рабочие собрания, конференции, активы, собрания общественных организаций, научно-технические совещания.

Представляет интерес и массовая практика создания в середине – конце 80-х годов XX века органов рабочего самоуправления (советов трудовых коллективов разных уровней – предприятий, цехов, бригад), предусмотренных Законом СССР о государственном предприятии (объединении).

Совет трудового коллектива (СТК) предприятия являлся органом, который в период между общими собраниями (конференциями) выполнял полномочия трудового коллектива. В его составе представители администрации не должны были превышать четверти общего числа его членов.

Указанным Законом был определен широкий круг производственных, социальных, кадровых вопросов, решения по которым были обязательны для администрации и членов коллектива. В их числе: разработка концепции развития предприятия, включавшая обновление продукции, улучшение ее качества, освоение современной технологии, улучшение качества, финансовое состояние, развитие социальной инфраструктуры и др. Одним из направлений деятельности СТК в решении кадровых вопросов являлось проведение выборов руководителей предприятий.

Анализ практики организации и функционирования СТК позволил исследователям зафиксировать ее слабые стороны:

- малозаметная роль СТК в организации социально-экономического развития предприятия, что предопределено приоритетом текущих вопросов, удельный вес которых превышал 90 %. Главным в его деятельности было текущее регулирование производства (чему всегда отдавался приоритет в административной системе хозяйствования) и, как следствие, слабое видение перспективы;
- ограниченность возможностей получения членами СТК полноценной, достоверной и оперативной информации о состоянии дел на предприятии, резервах его роста [45].

В числе глубинных причин, обусловивших низкий уровень использования потенциальных возможностей производственного самоуправления в условиях действовавшей административно-командной системы хозяйствования, зафиксированы: минимальная экономическая свобода трудовых коллективов, а соответственно и их роль в управлении; сохранение у значительной части трудящихся пассивного отношения к управленческой деятельности; отсутствие у работников необходимых профессиональных знаний и навыков управления; несоответствие уровня управленческой подготовки членов СТК составу и сложности задач, переданных в компетенцию органов производственного самоуправления [45].

С вводом в действие Трудового Кодекса Российской Федерации начала действовать норма, устанавливающая право работников на участие в управлении организацией и состав форм, посредством которых оно может быть реализовано [77].

В качестве форм участия работников в управлении законодателем определены: учет мнения работников; проведение консультаций с работодателем; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективных договоров [77].

Нетрудно заметить, что сам механизм партисипативного управления здесь не прописан, неясны и инструменты, использование которых способно обеспечить эффективное участие непосредственных производителей в

процессах разработки и принятия решений, значимых для организации и ее персонала.

В последующие годы данное направление взаимодействия государства и бизнес-структур оказалось практически не востребованным, за исключением народных предприятий (в которых представители производственного персонала являются членами наблюдательного совета), малозаметных в общем числе эффективно развивающихся субъектов рыночной деятельности [56].

Аналогичный вывод можно сделать и относительно участия персонала в прибылях бизнес-структур, ограниченного до сих пор преимущественно категорией топ-менеджеров [3].

Примечательным является факт ввода в секторе государственных предприятий собственником системы участия в прибыли, распространяющейся только на главное должностное лицо организации [36].

Оценка современной российской практики социального инвестирования, обеспеченной совместными действиями государства и бизнеса, позволяет выделить достаточно суженный ряд объектов и организационных форм такого инвестирования:

- «точечная» подготовка кадров с высшим профессиональным образованием по заказам крупных бизнес-структур в корпоративных университетах;
- переподготовка и повышение квалификации менеджеров в бизнес-школах и учебных центрах, созданных при высших учебных заведениях;
- создание наукоемких кластеров с участием коммерческих организаций реального сектора экономики и вузов, ориентированных на реализацию перспективных экономических проектов инновационного характера [49];
- финансирование бизнесом проектов инновационного развития учебной и научной деятельности вузов посредством создания эндаумент-фондов (фондов целевого капитала);

Полагаем, что, наряду со статичным и ретроспективным аспектами анализа должен быть реализован и динамичный, связанный с позиционированием инициатив государства и бизнеса в сфере социального инвестирования, отраженных в программных документах, содержащих стратегии социально-экономического развития России и ее регионов.

В концепции социально-экономического развития России на период до 2020 года дана постановка задач, определяющих ключевые сферы такого инвестирования, в числе которых следует выделить:

- развитие современной системы непрерывного профессионального образования;
- сочетание образования с работой как в области создания новых знаний (исследованиях и разработках), так и в сфере их практического применения;

- формирование попечительских, наблюдательных и управляющих советов в образовательных учреждениях;
- создание системы внешней оценки качества образования в сочетании с системой присвоения профессиональных квалификаций профессиональным сообществом;
- поддержка кластерных инициатив, направленных на достижение результативной кооперации организаций – поставщиков оборудования, комплектующих, специализированных производственных и сервисных услуг, научно-исследовательских и образовательных организаций в рамках территориально-производственных кластеров;
- развитие инновационной инфраструктуры, включающей формирование сети технопарков, бизнес-инкубаторов, центров трансфера технологий, развитие венчурного и посевного финансирования; создание технико-внедренческих особых экономических зон [22].

Состав задач и институциональных мер, связанных с развитием социального инвестирования, может быть существенно дополнен и конкретизирован, если обратиться к реализуемым ныне стратегиям социально-экономического развития субъектов РФ.

Так, в Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 г. высшая школа рассматривается как базовый элемент региональной инновационной системы. Реализация его потенциала связывается с созданием на базе ведущих вузов технопарков и инновационных центров [62].

В Стратегии социально-экономического развития Воронежской области на долгосрочную перспективу в качестве ключевых задач определены:

- проведение мониторинга рынка труда с участием работодателей, в том числе формирование и запуск мониторинга изменения технологической ситуации на предприятиях;
- привлечение работодателей к управлению учебными заведениями (через наблюдательные советы, участие в разработке образовательных программ);
- переход к клиентоориентированным структурам, внедрение бюджетирования, ориентированного на результат;
- обеспечение участия вузов в формировании конкурентоспособных кластеров в сельском хозяйстве и пищевой промышленности;
- обеспечение участия вузов в деятельности технопарков, ориентированных на трансферт в страну передовых технологий [63].

Стратегией социально-экономического развития Курской области на период до 2020 года предусмотрены: создание регионального Фонда инновационного развития, интегрирующего интересы НИИ, вузов, предпринимателей и инвесторов в целях коммерциализации результатов научных исследований, разработки и реализации инновационных проектов; создание и развитие инновационного университета; технопарков с участием ведущих вузов [65].

В Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года состав ключевых задач в области социального инвестирования включает: создание инновационного университета; создание в крае международного Центра подготовки и переподготовки управленческих кадров для Южного федерального округа, Восточной Украины, Армении, Абхазии и других государств [66].

В Стратегии развития Нижегородской области до 2020 года научно-образовательный комплекс региона позиционирован как сектор, обеспечивающий значительный вклад в экономику, как ключевой факторе ее конкурентоспособности. Деятельность органов государственной власти и бизнеса ориентирована на: активизацию участия в процессах кластеризации социально-экономического пространства региона; развитие коммерциализации научных исследований, являющейся основой создания новых предприятий, привлекательных для венчурных инвесторов; рост масштабов экспорта образовательных услуг [67].

В Стратегии социально-экономического развития Самарской области на период до 2020 года в рамках стратегического направления интеграции вузов в процесс развития экономики региона особое внимание уделено участию высшей школы в кадровом обеспечении процессов формирования и развития кластеров информационных технологий и инновационно-внедренческого [69].

Стратегия социально-экономического развития Ростовской области до 2020 года связывает перспективы развития ОЧП на региональном и местном уровнях с формированием новых секторов экономики. В их числе: сектор образовательных услуг и инновационных технологий, ключевыми задачами которого определены: создание современного научно-технологического парка, призванного обеспечить трансфер научных достижений в завершённые технологические решения, развитие системы корпоративных исследований; создание школы бизнеса, ориентированной на подготовку управленческих кадров среднего и высшего звена для крупных корпораций и системы государственного управления; создание условий для расширения экспорта образовательных услуг [68].

В Стратегии социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2025 года заслуживают внимания следующие задачи:

- формирование благоприятных условий для ускорения генерации технологий и создания на их основе отраслей новой экономики. Решение этой задачи сопряжено с поддержкой процессов формирования высокотехнологичных кластеров, развитием системы целевой подготовки кадров для инновационных фирм и организаций в профессиональных образовательных заведениях области;
- создание Международной школы бизнеса, сертифицированной по мировым стандартам, со специализацией на подготовке специалистов высшей квалификации в области экономики знаний и инноваций;

- расширение интеграции образовательных учреждений, в том числе по подготовке специалистов в сфере критических технологий; создание совместных информационных фондов, центров коллективного пользования уникальным оборудованием, методических, инжиниринговых центров и иных форм сетевого сотрудничества с привлечением бизнеса;
- увеличение открытости образовательной системы посредством создания в вузах попечительских, общественных советов и иных структур, способствующих вовлечению общественности и бизнеса в формирование стратегии развития образовательных учреждений;
- стимулирование участия бизнеса в развитии системы образования (разработка профессиональных (отраслевых) стандартов компетенций и квалификаций рабочей силы; создание публичной системы рейтингов профессиональных учебных заведений);
- расширение экспорта образовательных услуг и в этой связи поддержка образовательной мобильности профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений за счет привлечения в сферу образования иностранных и российских партнеров, специализированных государственных и частных фондов;
- поддержка создания вертикально интегрированных образовательных комплексов для развития системы непрерывного образования (вуз – ССУЗ – школа, вуз – ССУЗ) [70].

Заметим, что это элементы пока только программируемых (планируемых) действий государства и менеджмента, результаты их практической апробации могут быть заметны только в среднесрочной перспективе.

Анализ современной российской практики государственно-частного партнерства (ГЧП), возможности которого используются государством и бизнесом для развития социально-экономического потенциала бизнес-структур, позволяет сделать ряд выводов.

Во-первых, об отсутствии специального законодательства, регулирующего формирование и развитие института ГЧП в России. Вместе с тем, следует отметить действие ряда законов федерального и регионального уровней, имеющих к нему прямое отношение. Речь идет о Федеральных законах «О соглашениях о разделе продукции», «О концессионных соглашениях», региональных законах, регламентирующих создание новых институциональных форм, обеспечивающих интеграцию государства и частного бизнеса.

2. В составе институциональных форм ГЧП важная роль отведена созданному на федеральном уровне (ныне формируемому и в субъектах РФ) – Инвестиционному Фонду РФ (далее – ИФ РФ), представляющему собой часть средств федерального бюджета, используемых в целях реализации значимых инвестиционных проектов [6].

3. О роли используемых государством и бизнесом форм и инструментов государственно-частного партнерства свидетельствует информация, отраженная в рис. 4.1.

4. Расширение сферы и повышение разнообразия форм ГЧП определено в качестве перспективного направления социально-экономического развития регионов страны, о чем свидетельствуют реализуемые Стратегии субъектов РФ. В этой связи, сфокусируем внимание на ряде примеров.

Так, в Стратегии социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2025 года переход к «экономике знаний» предполагается осуществить с помощью программ государственно-частного партнерства, обеспечивающих технологические прорывы. Основой программ должны стать интеграционные проекты, объединяющие исследования и разработки ученых – специалистов различных направлений и представителей высокотехнологичных производств. В составе форм и инструментов ГЧП: наукоград, технико-внедренческая зона, технопарки, инновационно-технологические центры, центры трансферта технологий, венчурное финансирование, лизинг, банк перспективного развития экономики области [70].

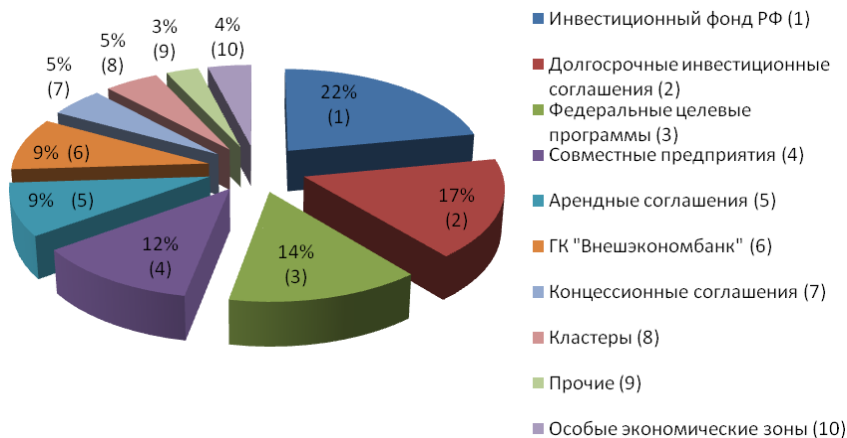


Рис. 4.1. Формы и инструменты организации ГЧП, фактически используемые в регионах ЦФО

Стратегия социально-экономического развития Омской области до 2020 года содержит специальный раздел «Использование потенциала государственно-частного партнерства», определяющий:

- состав субъектов, к которым отнесены: федеральные органы государственной власти, в том числе территориальные органы федеральных органов исполнительной власти; органы государственной власти Омской области; органы местного самоуправления Омской

- области; отраслевые ассоциации и объединения предпринимателей и хозяйствующих субъектов; общественные организации, политические партии и движения; хозяйствующие субъекты;
- приоритетные направления ГЧП: производственная и транспортная инфраструктуры; жилищно-коммунальное хозяйство; научные исследования и развитие инновационной инфраструктуры; профессиональное образование и система переподготовки кадров; здравоохранение и социальные услуги;
 - составляющие механизма ГЧП: лизинг, концессионные соглашения, финансирование с привлечением частных инвестиций социальных программ и инвестиционных проектов, имеющих стратегическое значение [71].

В актуализированном варианте Стратегии социально-экономического развития Воронежской области до 2020 года, в основу разработки которого был положен проблемно-ориентированный подход, развитие общественно-частного партнерства связывается с решением ряда ключевых проблем. В их числе:

- переход к новой модели экономического роста, основанной на использовании конкурентных преимуществ региона – высокого качества человеческого и научно-инновационного потенциалов;
- переход от стимулирования инноваций к росту на их основе, сопряженный с внедрением новых организационных форм инновационной деятельности (техно- и научных парков, промышленных зон, центров трансфера технологий и др.);
- управление государственной и муниципальной собственностью, связанное с реализацией мер по внедрению инструментов трастового управления, концессионных соглашений, формированию кластеров, участниками которых становятся субъекты хозяйствования публичного сектора экономики и социальной сферы;
- развитие профессионального образования посредством, в том числе, создания механизма интеграции начального, среднего и высшего профессионального образования с территориально-производственными кластерами области [64].

Стратегия экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года содержит специальный раздел «Реализация механизмов государственно-частного партнерства», в котором формирование ГЧП связывается с реализацией двух вариантов:

- через создание смешанных компаний или присоединение государственных секторов и частных партнеров к существующей компании;
- через заключение между государственными и частными партнерами договоров (контрактов): о сотрудничестве, об управлении компанией, о реализации продукции, лизинговый договор, договор о концессии.

В составе основных механизмов развития ГЧП выделены:

- реализация образовательных программ по профессиональной подготовке управленческих кадров и высококвалифицированных специалистов в сфере работы с инструментами государственно-частного партнерства;
- формирование и развитие эффективной системы взаимодействия органов государственной власти Республики Коми и частного бизнеса на основе долгосрочных взаимовыгодных договорных отношений, предусматривающей четкое разделение функций владения, финансирования и эксплуатации (управления) и определение взаимной ответственности;
- формирование и развитие региональных кластеров [72].

Оценка сложившейся в России практики взаимодействия систем государственного управления и менеджмента в развитии процессов социализации бизнеса позволяет сделать ряд выводов.

1. Сфера такого взаимодействия оказывается заметно суженной в сравнении с зарубежной практикой. Обновление внутренней среды коммерческих организаций, сопряженное с процессами формирования собственности занятых, организации партисипативного управления, систем участия в прибылях, значимые для развития и эффективного использования человеческого капитала, не является востребованным в деятельности государства и бизнеса [56].

2. Социальное инвестирование находится на стадии формирования институционального обеспечения (создание корпоративных университетов, наукоемких кластеров, эндаумент-фондов), однако, уровень его разнообразия существенно ниже, чем в зарубежной практике.

Опыт функционирования новых форм организации такого инвестирования ограничен в пространстве и времени (их появление – первое десятилетие XXI века), отсутствует система мониторинга полученных с их помощью промежуточных (объем финансирования) и конечных результатов (развитие человеческого капитала) [54].

3. Государственно-частное партнерство, как ресурс развития человеческого капитала бизнес-структур, до сих пор остается институтом, не имеющим полноценной правовой базы (отсутствует федеральный закон, определяющий общие принципы, формы и инструменты взаимодействия участников, в большинстве субъектов РФ не приняты региональные законы, устанавливающих условия и алгоритмы решения ключевых задач его организации). Сфера его применения в народном хозяйстве существенно ограничена (проекты ГЧП реализуются преимущественно в дорожном и жилищно-коммунальном хозяйстве). Иными словами, широкий спектр видов экономической деятельности не использует возможности (экономические, финансовые, организационные) государства, как партнера [53].

Заметен разрыв между составом форм и инструментов ГЧП, востребованных в зарубежной и современной российской практике.

Библиографический список к главе 4

1. Аоки М. Фирма в японской экономике: информация, стимулирование и заключение сделок в японской экономике / М. Аоки. – СПб.: Лениздат, 1995. – 430 с.
2. Бабо А. Прибыль. Пер. с фр. / Общ. ред. и коммент. В.И. Кузнецова. – М.: А/О Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1993. – 176 с.
3. Беляева М. Оплата труда топ-менеджеров: постановка вопроса / М. Беляева // Человек и труд. – 2004. – С. 75-77.
4. Бердников А.Е. Стимулирование труда менеджеров коммерческих организации в России / А.Е. Бердников. – Воронеж: ВГПУ, 2008. – 146 с.
5. Блази Д.Р. Новые собственники. Наемные работники – массовые собственники акционерных компаний / Д.Р. Блази, Д.Л. Круз. – М.: «Дело Лтд», 1995. – 319 с.
6. Бюджетный Кодекс Российской Федерации. – М.: «Издательство ЭЛИТ», 2005. – 160 с.
7. Герчикова И.Н. Менеджмент / И.Н. Герчикова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 480 с.
8. Гибсон М. Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании / М. Гибсон, А.Ю. Афонин // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 4 (32). – С. 57-62.
9. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы: пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
10. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала: опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы / В.В. Гончаров. – М.: МП «Сувенир», 1993. – 488 с.
11. Государственно-частное партнерство в научно-инновационной сфере / Под ред. д-ра экон. наук, проф. А.К. Казанцева, канд. экон. наук Д.А. Рубальтера. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 330 с.
12. Грачев М.В. Управление трудом: теория и практика капиталистического хозяйствования / М.В.Грачев. – М.: Наука, 1990. – 315 с.
13. Грейсон Дж. К., мл., О,Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. / Авт. предисл. Б.З. Мильнер. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
14. Государственное регулирование экономики / Под ред. И.Е. Рисина. – Воронеж: Изд-во Воронежского государственного университета, 2012. – 244 с.
15. Громыко И. Инвестиционный фонд: новые возможности для регионов / И. Громыко, Е. Зусман // Корпоративный юрист. – 2008. – № 10. – С. 5-10.
16. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран: учебное пособие / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 448 с.

17. Заварухин В.П. Содействие инновационно-технологическому развитию: механизмы государственно-частного партнерства / В.П. Заварухин // США: государство, человек, экономика: региональные аспекты. – М., 2001. – С. 104-105.
18. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: сокр. пер. с нем. / Науч. ред. и авт. предисл. А.Л. Журавлев. – М.: Экономика. 1990. – 335 с.
19. Как работают японские предприятия: сокр. пер. с англ. / Под ред. Я. Мондена и др.; науч. ред. и авт. предисл. Д.Н. Бобрышев. – М.: Экономика, 1989. – 262 с.
20. Канада: взгляд из России. – М.: Анкил, 2002. – 318 с.
21. Капиталистическое управление: уроки 80-х / Под ред. А.А. Дынкина. – М.: Экономика, 1991. – 127 с.
22. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
23. Крекотнев С. Государственно-частное партнерство в реализации национальных проектов и программ / С. Крекотнев, О. Иванов // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 9. – С. 21-25.
24. Ламперт Х. Социальная рыночная экономика. Германский путь / Х. Ламперт. – М.: Дело, 1993. – 224 с.
25. Лебедева Л. Опыт США: государственная политика в социально-трудовой сфере / Л. Лебедева // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 5. – С. 43-48.
26. Мазманова Б. Участие работников в прибылях и партнерство / Б. Мазманова // Человек и труд. – 2000. – № 9. – С. 66-69.
27. Макмиллан Ч. Японская промышленная система: пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. О.С. Виханского. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с.
28. Матвеев Д.Б. Государственно-частное партнерство: зарубежный и российский опыт / Д.Б. Матвеев. – СПб.: Наука, 2007. – 125 с.
29. Матявина М.В. Государственно-частное партнерство: зарубежный опыт и возможности его использования в России: автореф. дисс. ... канд. экон. наук / М.В. Матявина. – Москва, 2008. – 25 с.
30. Менеджмент и рынок: германская модель / Под ред. проф. У. Рора и проф. С. Долгова. – М.: Изд-во БЕК, 1995. – 480 с.
31. Моден Я. «Таэта»: методы эффективного управления: сокр. пер. с англ. / Науч. ред. А.Р. Бенедиктов, В.В. Мотылев. – М.: Экономика, 1989. – 286 с.
32. Народные начинают и ... Труд и собственность в XXI веке / Под ред. В.Г. Тарасова. – Волгоград: ГУ «Издатель», 2002. – 236 с.
33. Национальный доклад Ассоциации менеджеров. Риски бизнеса в частно-государственном партнерстве // Общество и экономика. – 2007. – № 5. – 52 с.

34. Немова Л.А. Новые приоритеты государственной экономической политики / Л.А. Немова // Канада: взгляд из России. Экономика, политика, культура. – М., 2002. – С. 39.

35. Николаев В. «Подольсккабель»: первые шаги в новой форме / В. Николаев // Промышленный мир. – 2002. – № 1 (7). – С. 56-58.

36. Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – N 13. – Ст. 991.

37. О порядке применения постановления правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. N 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)» // Финансовая газета. – 1994. – N 24. – С. 4.

38. Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий) от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ.

39. Общий обзор экономики Ирландии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.businessuchet.ru.

40. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США: пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 416 с.

41. Переход к устойчивому развитию: глобальный, региональный и локальный уровни. Зарубежный опыт и проблемы России. – М.: Изд-во КМК, 2002. – 444 с.

42. Преобразование предприятий. Американский опыт и российская действительность / Под общей ред. Лоуга Дж., Плеханова С., Симмонса Д. Пер. с англ. – М.: Вече, Персей, 1997. – 448 с.

43. Радыгин А. Постприватизационная структура акционерного капитала и корпоративный контроль: «контрреволюция» управляющих? / А. Радыгин, В. Гутник, Г. Мальгинов // Вопросы экономики. – 1995. – № 10. – С. 48-53.

44. Радыгин А. Перераспределение прав собственности в постприватизационной России / А. Радыгин // Вопросы экономики. – 1999. – № 6. – С. 54-62.

45. Рисин И.Е. Эффективность управленческого труда: политико-экономическое исследование. – Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 1990. – 118 с.

46. Рисин И.Е. Управление предприятиями в реформируемой экономике России. – Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 1996. – 112 с.

47. Рисин И.Е. Экономика участия: проблемы теории и практики – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2003. – 100 с.

48. Рисин И.Е., Бэлл Д. Предприятия с собственностью работников: американский опыт и российская практика // Энергия. – 2001. – № 2 (44). – С. 39-45.

49. Рисин И.Е. Государственная политика привлечения инвестиций в высшую школу России / И.Е. Рисин, И.Н. Зорников, Е.Н. Шошина. – Воронеж: ВГПУ, 2008. – 120 с.

50. Рожкова С. Анализ мирового опыта использования государственно-частного партнерства в различных отраслях экономики / С. Рожкова // Рынок ценных бумаг. – 2008. – № 1 (352). – С. 50-55.

51. Рожкова С.А. Использование мирового опыта государственно-частного партнерства в России / С.А. Рожкова // ЭКО. – 2008. – №2. – С. 105-110.

52. Свиридов А.С. Стратегическое управление субъектами хозяйствования в условиях комплексного развития региона: монография / А.С. Свиридов. – М.: Филиал НОУ ВПО «Московский институт экономики, менеджмента и права» в г. Воронеж, 2010. – 160 с.

53. Свиридов А.С. Создание собственности работников как направление государственно-частного партнерства: ретроспективный анализ / А.С. Свиридов, Ю.И. Трещевский // Регион: системы, экономика, управление. – 2013. – № 3 (22). – С. 81-86.

54. Свиридов А.С. Система стратегического планирования российских регионов как крупная управленческая инновация / А.С. Свиридов // Берегinya-777-Сова. – 2013. – № 1. – С. 38-45.

55. Свиридов А.С. Социализация бизнеса: историко-генетический и теоретический анализ / А.С. Свиридов, Ю.И. Трещевский, Л.М. Никитина // Регион: системы, экономика, управление. – 2014. – № 1 (24). – С. 35-42.

56. Свиридов А.С. Российская практика взаимодействия государственного управления и менеджмента в развитии процессов социализации бизнеса / А.С. Свиридов // Регион: системы, экономика, управление. – 2014. – № 1 (24). – С. 64-70

57. Свиридов А.С. Социализация российского бизнеса: начало процесса / А.С. Свиридов, Ю.И. Трещевский // Регион: системы, экономика, управление. – 2014. – № 1 (25). – С. 32-40.

58. Свиридов А.С. Социализация бизнеса в регионах России – начало постприватизационного процесса / А.С. Свиридов // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 3. – С. 50-56.

59. Создание национальной инновационной системы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.salonexpo.ru/salon-innovation>.

60. Симмонс Д., Мэрс У. Как стать собственником. Американский опыт участия работников в собственности и управлении / Д. Симмонс, У. Мэрс. – М.: АиФ, 1993. – 300 с.

61. Стратегическое планирование экономического развития: 35 лет канадского опыта. – СПб.: Международный центр социально-экономических исследований «Леонтьевский центр», 2004. – 302 с.

62. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года // КонсультантПлюс.

63. Стратегия социально-экономического развития Воронежской области на долгосрочную перспективу до 2020 года. Центр стратегических разработок. Северо-запад. – СПб., 2006.

64. Стратегия социально-экономического развития Воронежской области на долгосрочную перспективу. Утверждена Законом Воронежской области от 30.06.2010 г. № 65-03 // Официальный портал органов государственной власти Воронежской области.

65. Стратегия социально-экономического развития Курской области на период до 2020 года // КонсультантПлюс.

66. Стратегия социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года // КонсультантПлюс.

67. Стратегия развития Нижегородской области до 2020 года // КонсультантПлюс.

68. Стратегия социально-экономического развития Ростовской области до 2020 года // КонсультантПлюс.

69. Стратегия социально-экономического развития Самарской области на период до 2020 года // КонсультантПлюс.

70. Стратегия социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2025 года // КонсультантПлюс.

71. Стратегия социально-экономического развития Омской области до 2020 года // КонсультантПлюс.

72. Стратегия экономического и социального развития Республики Коми до 2020 года // КонсультантПлюс.

73. США: государство, человек, экономика (региональные аспекты). – М., 2002. – 285 с.

74. Супян В.Б. Американская экономика: новые реальности и приоритеты XXI века. – М.: Анкил, 2001. – 152 с.

75. Тарануха Ю. Рабочая акционерная собственность, ее потенциал / Ю. Тарануха // Экономист. – 2003. – № 3. – С. 33-40.

76. Трубкин А. Оплата труда руководящего состава предприятий / А. Трубкин // Человек и труд. – 2004. – № 10. – С. 68-72.

77. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Издательство НОРМА, 2002. – 208 с.

78. Флекснер Курт Ф. Просвещенное общество. Экономика с человеческим лицом / Курт Ф. Флекснер. – М.: Международ. отношения, 1994. – 360 с.

79. Шумпетер Й. Капитализм, Социализм и Демократия. – М.: Экономика, 1995. – 540 с.

80. Экономика США: учебник / Под ред. д-ра экон. наук, проф. В.Б. Супяна. – 2 изд., испр. – М.: Экономистъ, 2008. – 832 с.

81. Эрхард Л. Полвека размышлений: речи и статьи. – М.: Русико: Ордынка, 1993. – 608 с.

82. Эффективное управление предприятием в условиях рынка / Под ред. С.П. Титова. – М.: Национальный институт бизнеса, 2002. – 250 с.

83. Bell.D., Risin I. Employee-owned enterprises: American experience and Russian practice. Ohio Employee Ownership Center. Reprints. 2002. – 25 с.

84. Innovation Clusters: Drivers of National Innovation Systems. Enterprise, Industry and Services. OECD, Paris, 2001.
85. Etzkovitz H. Science Policy in the Clinton Administration: the transition from military to civilian norms. Science and Technology Policy, 1993. – P. 18.
86. Gerchikov V. Business Democracy: Work Collective Councils and Trade Unions? in: G. Szell (ed.) Labour Relations in Transition in Eastern Europe. – Berlin, N.Y.: de Gruyter. 1992. – P. 218-230.
87. Herzberg F. The Motivation to Work / Frederic Herzberg. – New York: John Wiley & Sons, 1959. – 275 з.
88. Locke E. Toward Theory of Task Motivation and incentives / Edwin Locke. – Organizational Behavior and Human Performance, May 1969. – P. 151-158.
89. Participatory Employee Ownership. How it Works. Best Practices in Employee Ownership. The Worker Ownership Institute and the Ohio Employee Ownership Center of Kent State University, 1998. –15 p.
90. Public-Private Partnerships in Infrastructure Development: An introduction to issues from different perspectives. Transport and Tourism Division UNESCAP. Bangkok, Thailand, 12 September 2007. 80 p. – URL: www.unescap.org/ttdw/ppp/PPP2007/ppps_infrastructure_development.pdf.
91. Public-Private Partnership Государственно-частное партнерство // ЭКОРИС-НЭИ. – URL: http://www.ecorys.ru/rus/doc/act04_001.ppt.
92. PFI in the UK & PPP in the Europe 2009. IFSL Research. February 2009. – P. 3. – URL: http://www.ifsl.org.uk/upload/PFI_Update_2009.pdf.
93. Renda A., Schrefler L. Public-Private Partnerships National Experiences in the European Union. European Parliament. 2006. – URL: http://www.europarl.europa.eu/comparl/imco/studies/0602_ppp02_briefingnote_en.pdf.

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И БИЗНЕСА
ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ БИЛЛИНГОВОГО ЦЕНТРА РЕГИОНА**

**5.1. Механизм и инструменты взаимодействия
власти и бизнеса в сфере ЖКХ**

Перспективы развития рынка жилищно-коммунальных услуг напрямую зависят от потока частных инвестиций в отрасль жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ). Учитывая, что инвестиции в ЖКХ имеют социальную значимость, в отрасль необходимы как государственные, так и частные капиталовложения. Обеспечить приток частных инвестиций в ЖКХ, может государственно-частное партнерство (ГЧП) – система взаимодействия государства и бизнеса. Отличительными особенностями ГЧП является то, что взаимодействие сторон – органов государственной власти или органов местного самоуправления, а также уполномоченных ими лиц и частного сектора – носит партнерский равноправный характер, закрепленный на официальной основе через соглашения, договоры, контракты и т.п. [1].

ГЧП имеет огромное значение, поскольку государственно-частное партнерство означает частичную приватизацию государственной и муниципальной собственности и общественных услуг. Во-вторых, национальные правительства не имеют в достаточных объемах финансовых ресурсов, чтобы модернизировать, обслуживать и расширять производственную и социальную инфраструктуру. Вовлечение бизнеса в воспроизводственный процесс создает основу для его структурной трансформации, направленной на развитие инновационно-инвестиционного комплекса. В-третьих, бизнес в значительно большей степени, чем государство обладает мобильностью, быстротой принятия решений, способностью к нововведениям, использованию технических и технологических новаций. Государство же может обеспечить поддержку государственно-частных предприятий, в том числе за счет экономических рычагов. В нашей стране рост интереса к механизму ГЧП обусловлен необходимостью осуществления структурной трансформации системы общественного воспроизводства. Многочисленные примеры удачного взаимодействия бизнеса и государства в развитых странах позволяют надеяться на положительный результат применения данной формы взаимодействия в нашей стране, особенно в контексте ее использования в процессе модернизации основных сфер и отраслей экономики. Следует заметить, что сам термин государственно-частное партнерство трактуется многочисленными исследователями по-разному [2].

Правомерным, на наш взгляд является подход к определению ГЧП как механизма взаимодействия власти и бизнеса не только в экономической сфере, но и в других сферах общественной жизни – политике, культуре, науке и т.д. Что касается мировой практики, то государственно-частное партнерство понимается, как правило, в двух смыслах. Во-первых, это система отношений государства и бизнеса в договорной (контрактной) форме, которая широко используется в качестве инструмента национального, международного, регионального, городского, муниципального экономического и социального развития и планирования. Во-вторых, это конкретные проекты, реализуемые различными государственными органами и бизнесом совместно или только частными компаниями на объектах государственной и муниципальной собственности [3].

Согласно федеральному закону от 21.07.2014 № 209-ФЗ с 2017 года «О Государственной Информационной Системе ЖКХ» (ГИС ЖКХ) [4] регионам необходимо осуществлять сбор, контроль и своевременную передачу данных на федеральный уровень, поэтому РСУ ЖКХ является надежным инструментом для передачи данных в ГИС ЖКХ. С помощью интеграции с ИС ГУЦ (система головного удостоверяющего центра) в системе реализована возможность выполнения юридически-значимых действий с применением ЭЦП [5]. В соответствии с данным законом определены основы для обеспечения граждан, органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций информацией о жилищно-коммунальном хозяйстве.

ГИС ЖКХ обеспечит участникам системы, в том числе гражданам, доступ к юридически значимой информации в сфере ЖКХ. С помощью ГИС ЖКХ каждый потребитель сможет оплачивать жилищно-коммунальные услуги в электронном режиме через свой личный кабинет.

Специфика организации экономических отношений между субъектами коммунальной сферы в условиях государственно-частного партнерства во многом будет зависеть от выбранной формы ГЧП. В мировой практике выделяют несколько форм государственно-частного партнерства:

1. Контракт на сервисное обслуживание (аутсорсинг) – предусматривает привлечение по конкурсу собственником коммунальных объектов (ОМСУ) частного сектора для выполнения отдельных видов услуг или работ на основе субподряда. Срок действия такого вида контрактов ограничен, как правило, 1-3 годами.
2. Контракт на управление – договор на право управления некоторыми государственными (муниципальными) активами или имущественными комплексами путем привлечения, на конкурсной основе компетентной частной управляющей компании. Срок действия договора составляет 3-5 лет.
3. Контракт на передачу в аренду – договор, при котором частная компания берет коммунальные объекты в аренду и оплачивает ис-

ключительное право эксплуатировать их, неся коммерческие риски. Срок действия контракта – до 15 лет.

4. Концессионные соглашения, включая соглашения, которые традиционно называют БОТ (build, operate, transfer – строить, эксплуатировать, передавать) и ВООТ (build, own, operate, transfer – строить, владеть, эксплуатировать, передавать). Данная форма отношений предполагает передачу коммунальных объектов собственником (ОМСУ) частной компании с целью эксплуатации, улучшения качества предоставляемых услуг и финансирования капитальных вложений в замену и строительство основных фондов. Срок действия концессионного соглашения – 15-20 лет.
5. Полная приватизация, включая контракт типа ВООТ (build, operation, own – строить, эксплуатировать, владеть). В этом случае к частному сектору переходит не только управленческая и финансовая деятельность, но и приватизируются основные фонды, технологически необходимые для предоставления услуг. Такая приватизация может происходить путем полной или частичной передачи (продажи) прав собственности на соответствующие объекты инфраструктуры. Этот метод не применим в России.

Различными являются и цели, преследуемые каждой из сторон. Целью органов местного самоуправления при заключении договора с частным оператором является получение максимальных социально-экономических выгод от реализации проекта при минимизации бюджетных вложений. Частный сектор имеет целью максимальное увеличение своего дохода, а также повышение рентабельности вложенного капитала [6].

Формирование и проведение эффективного оперативного управления функционированием ЖКХ и его сбалансированное развитие, планирование и постоянный контроль за работой управляющих многоквартирными домами организаций (УО), рациональным использованием бюджетных средств, своевременные платежи юридических и физических лиц за оказываемые им услуги – безусловно, важнейшие задачи в сфере управления жилищно-коммунальным хозяйством.

Кроме того, при разделении рисков между участниками государственно-частного партнерства необходимо руководствоваться двумя принципами:

- принимаемый риск должен покрываться, т.е. количество рисков, принятых на себя партнером, должно быть пропорционально выгоде, извлекаемой из проекта;
- риск должен покрываться тем партнером, который может покрыть его с наименьшими затратами.

Анализируя возможное соотношение государственных и рыночных регуляторов в коммунальной сфере России, можно предполагать, что преобладающей сегодня является следующая концепция: наличие публичной собст-

венности на коммунальные объекты (системы водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения) и частное управление этими системами. В условиях естественной монополии коммунальных систем, когда конкуренция на рынке практически невозможна, такая концепция позволяет развивать конкуренцию за рынки.

Эффективным способом решения этих задач является комплексная автоматизация системы управления ЖКХ с созданием единого комплекса современных информационно-технических решений, охватывающих различные аспекты функционирования отрасли.

Мировой опыт в сфере практической реализации государственно-частного партнёрства (ГЧП) на уровнях национальных экономик подтвердил тот факт, что рассматриваемый подход является одним из наиболее эффективных инструментов привлечения инвестиций в капиталоемкие инфраструктурные проекты. Кроме того, объективно ясно, что для системного развития данного направления необходимо наличие соответствующей законодательной базы. Исключительно важно и создание специального института, основной задачей которого должна являться систематизация принципов ГЧП и организация практической работы как на федеральном, так и на региональном уровне.

В настоящее время государство активно продвигает идею создания многофункциональных центров, которые с помощью организации единой точки приема граждан, регистрации и выдачи документов позволяет объединить идентичные процедуры по оплате услуг [7, с. 50].

Единые информационно-расчетные центры – это системы автоматизированного управления, которые позволяют точно и в срок проводить начисление платежей жильцам, а также автоматизировать прием платежей от граждан. При этом обеспечивается точный учет объема предоставленных услуг и прозрачность для населения процедуры начисления оплаты.

Основной целью создания и развития Единого информационно-расчетного центра в системе жилищно-коммунального хозяйства является обеспечение прозрачности и подотчетности деятельности предприятий ЖКХ, а также повышение качества финансового менеджмента предприятий ЖКХ за счет формирования единого информационного пространства и применения информационных и телекоммуникационных технологий в сфере управления платежами за жилищно-коммунальные услуги.

Новая система оплаты будет способствовать:

- организации прозрачной системы сбора и распределения коммунальных платежей;
- создание единой информационной системы, обеспечивающей единство и сохранность баз данных предприятий ЖКХ;
- расширение и совершенствование инструментов приема коммунальных платежей;
- улучшение взаимодействия государственных структур с гражданами.

Также в задачи Единого информационно-расчетного центра входит контроль поступления денежных средств от потребителей коммунальных услуг в ресурсоснабжающие организации.

Работа Единого информационно-расчетного центра исключает прямые денежные отношения между Управляющими организациями и непосредственно потребителями жилищно-коммунальных услуг.

Перевод ЕИРЦ денежных средств в соответствующих долях и в полном объеме производится в автоматическом режиме на счета ресурсоснабжающих организаций – за отопление, горячее и холодное водоснабжение и Управляющих компаний – за содержание и ремонт жилых помещений.

Информационные и телекоммуникационные технологии широко используются органами государственной власти и частным бизнесом в целях повышения качества оказания услуг населению. Без современных электронных технологий невозможно соответствовать запросам и ожиданиям потребителей. Один из примеров – активно развивающийся в настоящее время сервис – Интернет-банкинг. Интернет-банкинг – комплекс средств для управления банковскими счетами через Интернет. Операции производятся через сайт самого банка, на который можно зайти, используя стандартный интернет-браузер [8].

Динамика роста популярности Интернет-банкинга в первую очередь обусловлена высокой степенью проникновения Интернета в нашу жизнь, постоянным развитием информационных технологий и, конечно же, удобством и простотой пользования самим сервисом. Если еще недавно интернет-банкинг рассматривался как инновационный банковский продукт, то сейчас оказание такого сервиса клиентам стало нормой. Сейчас трудно представить кредитную организацию, которая не предлагала бы своим клиентам возможность дистанционно взаимодействовать с банком. Сегодня функциональность интернет-банкинга покрывает абсолютное большинство всех потребностей банковского обслуживания клиента. Современный интернет-банк позволяет не только получать информацию о состоянии открытых счетов клиента в банке, но и совершать платежи в адрес физических и юридических лиц, и другие виды услуг в сети Интернет. Вместе с фиксированным Интернетом в нашу жизнь стремительно ворвался и мобильный интернет, а с ним возник и новый удаленный канал обслуживания – мобильный-банкинг. Мобильный-банкинг – это интернет-клиент, работающий на смартфонах и планшетных компьютерах [9].

По данным Росстата предварительная численность населения Магаданской области на 1 января 2015 года составляет 148 105 человек [10].

В рамках реализации программы по внедрению на территории Российской Федерации универсальных электронных карт (УЭК) в соответствии с требованиями, определенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2011 года № 321 «Об утверждении правил выпуска

универсальной электронной карты» и от 24 марта 2011 года №208 «О технических требованиях к универсальной электронной карте и федеральным электронным приложениям», ФГУП «Гознак» информирует об ориентировочной стоимости изготовления, персонализации и доставки универсальных электронных карт в 2014 году. При тираже от 100 001 до 500 000 экземпляров стоимость одного экземпляра составляет 303 рубля 26 копеек [11]. Инфляция в РФ в 2014 году, по предварительным данным, составила 11,4 %. Об этом свидетельствуют данные Росстата [12]. Таким образом, в 2015 году итоговая стоимость изготовления УЭК с учетом инфляции составляет 337 рублей 83 копейки.

С целью обеспечения каждого жителя Магаданской области картой УЭК необходимо расходовать около 50 034 312 рублей.

Мировой опыт финансирования жилищно-коммунального хозяйства показывает, что партнерство государства и частного сектора значительно повышают качество предоставляемых населению услуг при сохранении прежнего уровня тарифов [13, с. 101]. В итоге, в современных условиях особо остро стоят следующие проблемы управления качеством услуг ЖКХ России:

- несовершенство нормативно-правовой базы,
- высокий уровень бюрократии;
- отсутствие экономической заинтересованности предприятий ЖКХ и потребителей жилищно-коммунальных услуг к проведению энергоэффективных мероприятий, внедрению инноваций в процесс производства жилищно-коммунальных услуг;
- низкое качество жилищно-коммунальных услуг и высокая стоимость;
- растущий дефицит ресурсов, высококвалифицированных кадров;
- инертность населения в вопросах управления жилым фондом;
- неплатежи;
- несформированность слоя собственников.
- в России (в отличие от стран Европы и США) инновации в ЖКХ внедряются по инициативе государства, а не по инициативе предприятий ЖКХ или населения [14, с. 8].

Несмотря на реформу ЖКХ, проводимую полным ходом на территории всей России, многие вопросы остаются открытыми, а проблемы нерешенными. Многие потребители коммунальных услуг до сих пор остаются в неведении о сроках окончания реформы, ее целях и результатах, новых возможностях, которые она откроет перед ними. Все эти факторы негативно сказываются на государственной инициативе реформирования жилищно-коммунального комплекса и формируют в обществе скептическое отношение ко всей сфере, как таковой.

Для решения вопроса прозрачности начислений за коммунальные услуги был создан уникальный инструмент – биллинг. Он предусматривает про-

цесс определения стоимости предоставляемых услуг и выписку счета по предоставленным услугам. Для биллинга характерно: установление размеров тарифных ставок, определение тарификационных признаков объекта сче­тообложения, персонифицированное выставление счетов за пользование тарифицированными услугами.

Рынок биллинговых систем для ЖКХ в настоящее время активно развивается. Как правило, используется набор разрозненных, чаще всего «самописных» приложений, реализующих отдельные функции биллинга, которые были разработаны в дореформенную эпоху.

Конкуренция на рынке потребовала ввода систем, которые бы рассматривались новыми владельцами и топ-менеджерами уже не как информационные технологии сами по себе, а как инструмент поддержки бизнеса, одно из средств реорганизации предприятий для эффективной деятельности в рыночных условиях.

Но интересы потребителей и качество их обслуживания также не учитывались в должной мере, основными объектами автоматизации были, как сейчас говорят, внутренние функции организаций ЖКХ.

Кроме того, большинство программ подразумевают работу лишь в одной операционной среде, они практически лишены оперативного обновления, а для их обслуживания приходится привлекать технических специалистов. В итоге пользование таким программным обеспечением становится очень дорогим и трудозатратным.

Многие регионы открывают и внедряют расчеты с потребителями через биллинговые системы.

Повышение уровня работы с потребителями, улучшение качества обслуживания и, соответственно, автоматизация этой деятельности средствами биллинговых систем приобретают первостепенную роль.

Одним из программных решений стала информационно-аналитическая система «БАРС.ЖКХ – Биллинговый Центр» – программный продукт, совместно разработанный компаниями «НТЦ Лайн» и «БАРС Групп». Решение призвано обеспечить расчёт начислений и формирование квитанций на оплату жилищно-коммунальных услуг. Оно позволяет вести лицевые счета жителей, осуществлять автоматизированный обмен информацией с органами социальной защиты, вести расчет с поставщиками услуг, формировать квитанции на оплату ЖКХ для населения, а так же вести паспортный учет граждан [15].

Внедрение программного продукта позволяет сделать процесс формирования квитанций на оплату жилищно-коммунальных услуг максимально прозрачным. Гражданин может видеть начисления по каждой получаемой услуге. Также с помощью личного кабинета он имеет возможность вносить показания индивидуальных приборов учёта. В случае отключения водоснабжения, электричества или не предоставления любых других жилищно-коммунальных услуг собственник внесёт сведения о недопоставке.

Вся информация, касающаяся деятельности управляющей организации, любые характеристики по дому доступны гражданину в личном кабинете. Кроме этого, гражданин имеет доступ к сведениям о ходе капитального ремонта и начислениях денежных средств на его проведение.

В случае, если собственника не устраивает качество предоставляемых услуг, либо у него есть претензии к работе управляющей организации или государственных служб, он может подать обращение или жалобу, просто заполнив форму в своём личном кабинете. Управляющая организация или соответствующее ведомство примет его, и впоследствии гражданин сможет увидеть результат рассмотрения своего заявления в личном кабинете [15].

Существует, также программный комплекс СТЕК-ЖКХ, который позволяет учитывать специфику деятельности каждой компании, предлагает комплексные программные решения, предназначенные для решения индивидуальных задач. Каждый модуль СТЕК-ЖКХ может быть использован как в комплексе, так и отдельно.

Комплекс программ СТЕК-ЖКХ автоматизирует следующие бизнес-процессы по расчетам и обслуживанию абонентов в сфере жилищно-коммунальных услуг:

- предоставление жилищно-коммунальных услуг потребителям – физическим лицам;
- учет лицевых счетов физических лиц;
- расчет объемов и стоимости оказанных услуг (в т.ч. на общедомовые нужды);
- формирование документов на оплату (счетов-квитанций);
- учет оплат, ведение сальдо по лицевым счетам.

Данный программный комплекс позволяет предоставлять жилищно-коммунальные услуги потребителям – юридическим лицам:

- учет договоров;
- расчет объемов и стоимости оказанных ЖКУ;
- выставление первичных документов;
- учет оплат, ведение сальдо по договорам;
- формирование книги продаж и книги покупок.

Возможна работа по обслуживанию абонентов по разным каналам взаимодействия: телефон, почта, СМС, Интернет.

Возможно также формирование аналитической отчетности, сводной отчетности по предприятию и анализ накопленных в процессе сбытовой деятельности данных [16].

Разработана и успешно функционирует в Новосибирске «Система Город», разработанная компанией «Центр Финансовых Технологий». Программное обеспечение этой системы позволяет автоматизировать процесс сбора платежей на уровне города или региона. При этом реализуются единые алгоритмы начислений и расчетов по городу (региону), прозрачность

информации о начислениях (как для поставщиков услуг, так и для жителей) и возможность обеспечить руководство города и ЖКХ оперативной и достоверной информацией для принятия правильных управленческих решений. Система «Город» включает в себя два модуля: модуль «Прием платежей» и модуль «Центр начислений».

Поскольку разработчик данной системы «Центр финансовых технологий» специализировался на автоматизированных системах для банков, в составе модуля «Прием платежей» применяется современная система сбора платежей от населения, во многом аналогичная банковской (по пластиковым картам, в банкоматах, через Интернет, с мобильных телефонов).

Система «Город» – это прежде всего система сбора платежей, причем не только за услуги ЖКХ, но и за услуги других организаций (пейджинговых компаний, операторов сотовой связи, Интернет-провайдеров, страховых компаний, налоговых органов, ГИБДД и др.). Система «Город» имеет мощную подсистему безопасности аналогичную крупной банковской системе и обеспечивающую физическую сетевую безопасность, и безопасность доступа к данным и программному обеспечению [17, с. 57].

Известна также расчетно-аналитическая система «Биллинг-Онлайн», позволяет оперативно делать различные аналитики, формировать в онлайн-режиме различную сводную отчетность (по дому, району, муниципалитету, региону). Это специализированный программный комплекс для ЖКХ позволяет поддерживать в актуальном состоянии базу данных по жилому фонду, делать необходимые выборки. Система «Биллинг-Онлайн» является также инновационным технологическим решением для ЖКХ, позволяет организовать децентрализованную работу с данными при централизованном хранении и контроле.

«Биллинг-Онлайн» имеет недостаток – данная система предназначена для автоматизации расчетов с количеством приборов учета не превышающих 50 тыс. штук.

Многофункциональность расчетно-аналитической интернет-системы для ЖКХ позволяет свести к минимуму затраты на эффективную организацию рабочих процессов в расчетных центрах ЖКХ, энергоснабжающих компаниях, управляющих компаниях ЖКХ.

При работе с системой автоматизации ЖКХ «Биллинг Онлайн» [18], процесс начисления и расчетов в сфере ЖКХ становится более простым и эффективным. Данная система была внедрена и использована в таких компаниях как «Газпромэнерго», Федеральном государственном унитарном предприятии «Почта России».

Существует оперативно-информационный комплекс «СБЫТ», который предназначен для автоматизации следующих процессов:

- учет и контроль договоров, лицевого счетов населения;
- учет измерительных комплексов и показаний;

- индивидуальный и пакетный расчет объемов и стоимости потребления;
- предъявление счет-платежных документов;
- учет оплат и разнесение по назначению;
- управление дебиторской задолженностью;
- отключения и ограничения по договору;
- расчеты с поставщиками и принципалами;
- расчеты со сборщиками платежей и организациями, компенсирующими льготы;
- формирование управленческой, бухгалтерской и налоговой отчетности.

5.2. Создание Биллингового центра в регионе как инфраструктурного обеспечения реформирования ЖКХ

Анализ опыта создания подобных центров в других регионах России позволил авторам предложить свой взгляд на структуру, состав и функции участников Биллингового центра региона.

Схема функционирования Биллингового центра региона представлена на рис. 5.1.



Рис. 5.1. Схема функционирования Биллингового центра региона

Опишем функции каждого участника Биллингового центра региона.

Государство, в лице Правительства субъекта РФ является одним из участников Центра. Основная функция государства в представленной схеме –

контролирующая. При реализации схемы органы государственной власти и местного самоуправления будут иметь доступ к достоверной информации об объемах собираемых платежей от населения в разрезе каждого поставщика жилищно-коммунальных услуг (далее – ЖКУ) для принятия управленческих решений. Наряду с контролирующей функцией государство выполняет нормотворческую функцию. Для полноценного функционирования центра необходимо принятие определенных нормативных актов на региональном и муниципальном уровнях. Например, принятие Закона «Об обязательном участии поставщиков услуг ЖКХ в проекте Биллингового центра региона». Неотъемлемым условием работоспособности Биллингового центра необходимо участие в проекте всех поставщиков услуг ЖКХ субъекта РФ.

Следующий участник Биллингового центра – коммерческий банк. Основная функция банка – инфраструктурная. Под инфраструктурой в данном случае следует понимать сеть по сбору платежей населения. К сети по сбору платежей относятся филиалы банка, устройства самообслуживания и набирающие популярность онлайн-сервисы по оплате платежей (с помощью компьютеров, подключенных к сети Интернет, а также с помощью мобильных телефонов и планшетов). По мнению авторов, наиболее подходящим банком для участия в проекте Биллингового центра региона является Сбербанк России. Сбербанк – традиционный банк, в котором можно совершить платеж в адрес любого поставщика жилищно-коммунальной услуги. Также Сбербанк обладает самой развитой инфраструктурой для осуществления сбора платежей населения в пользу поставщиков услуг. Семьдесят процентов населения России пользуется услугами Сбербанка, Сбербанк насчитывает 17 493 подразделения в стране и более 90 тысяч устройств самообслуживания [19]. В Тульской области одним из участников Единого центра процессинга и биллинга является ОАО «Сбербанк России». Сбербанк обеспечивает широкую инфраструктуру приема платежей населения Тульской области в своих отделениях, банкоматах и инфоматах, через систему «Сбербанк Онлайн», а также предоставит возможность использования услуги Автоплатеж [20].

Участвуя в проекте Биллингового центра, банк получает преимущества, а именно:

- увеличение остатков на счетах граждан за счет увеличения доли безналичных платежей за ЖКХ;
- снижение затрат на проведение платежей граждан за ЖКХ;
- увеличение остатков на счетах ресурсо-снабжающих организаций [21].

В настоящее время потребитель услуг ЖКХ получает посредством традиционной почты несколько квитанций за жилищно-коммунальные услуги. У каждого поставщика жилищно-коммунальных услуг собственный, отличающийся от других формат квитанции – форма квитанции за услуги ЖКХ

не унифицирована. Поставщики услуг ЖКХ не обладают единой базой лицевых счетов абонентов, т.е. каждый поставщик услуг закрепляет за абонентом свой вариант лицевого счета. Поставщики услуг ЖКХ отправляют квитанции для оплаты потребителям в разные сроки – потребителям услуг ЖКХ приходится в течение одной-двух недель только собирать квитанции с почтового ящика. К тому же, у потребителей услуг ЖКХ отсутствует возможность оплатить все квитанции единым способом: например, не все квитанции можно оплатить в сети Интернет, или некоторые квитанции невозможно оплатить в коммерческом банке без взимания комиссии, в этом случае потребители услуг ЖКХ вынуждены платить непосредственно в кассе поставщика услуг. Таким образом, на оплату квитанций за услуги ЖКХ уходит немало времени.

Поставщики жилищно-коммунальных услуг предоставляют в Биллинговый центр региона информацию о потребленных ресурсах и об оказанных услугах. Все расчеты стоимости услуг / ресурсов для конечного потребителя осуществляются в Биллинговом центре. Расчет стоимости стандартизирован, на основании расчета стоимости формируется единый платежный документ (далее – ЕПД). Необходимо отметить, что в настоящее время в регионах России в сфере ЖКХ используется множество различных информационных систем, отсутствуют эталонные региональные базы для расчетов и единые подходы к учету фактически оказанных услуг, что приводит к непрозрачности расчетов за услуги ЖКХ и платежей по ним. Описанную выше проблему предлагается решить путем создания единого центра процессинга и биллинга (ЕЦПиБ) ЖКХ в регионе на базе информационной системы «СиАР.ЖКХ» (функции которой описаны в первом пункте). В дальнейшем такой подход позволит регионам интегрироваться в создаваемую государственную информационную систему жилищно-коммунального хозяйства (ГИС ЖКХ) и избавит от необходимости сбора данных из разрозненных информационных систем. Поставщики услуг также могут найти для себя ряд преимуществ:

- прозрачная система персонифицированного учета услуг;
- контроль над организациями, принимающими платежи;
- возможность оперативно информировать граждан о начислениях / долгах;
- существенное ускорение получения платежей за услуги ЖКХ;
- снижение общего уровня задолженности за оказанные услуги ЖКХ.

Биллинговый центр региона доводит до потребителя жилищно-коммунальной услуги ЕПД в соответствии с результатами расчета платы за ресурсы и услуги ЖКХ. Таким образом, граждане получают следующие преимущества:

- своевременное и понятное информирование о задолженностях / начислениях / тарифах;
- удобство выполнения наличных и безналичных оплат услуг ЖКХ;
- прозрачность движения средств до получателей платежей [21].

Напечатанный вариант единого платежного документа по почте получает каждый собственник жилого помещения. Стоит отметить, что всем собственникам присваивается универсальный лицевой счет. Таким образом, потребитель жилищно-коммунальных услуг получает одну квитанцию на оплату вне зависимости от количества зарегистрированных на него объектов собственности.

На основании того, что потребителю ЖКУ присваивается всего один универсальный лицевой счет, считаем возможным упростить выставление счета гражданам за услуги ЖКХ. На наш взгляд вместо почтовой доставки единого платежного документа выставление счета за ЖКУ можно осуществить более современными способами. Например, единый платежный документ (с уникальным номером) может быть доставлен по электронной почте, вместе с этим потребитель ЖКУ будет получать на мобильное устройство штрих код с указанием суммы платежа и номера универсального лицевого счета. По этому штрих коду возможно будет осуществить оплату в устройстве самообслуживания банка. Устройство самообслуживания считывает штрих код непосредственно с экрана мобильного устройства. Также оплата счета может быть осуществлена в сети Интернет, посредством онлайн банкинга. В данном случае при совершении платежа необходимо указать уникальный номер единого платежного документа. По причине того, что не все потребители ЖКУ имеют возможность пользоваться электронной почтой и современными мобильными устройствами Биллинговый центр региона на начальном этапе функционирования рассылает платежные документы традиционным способом – посредством почты. Гражданам, желающих получать документы для оплаты ЖКУ более современным способом – по электронной почте и на мобильное устройство – необходимо будет направить соответствующее заявление, с указанием номера мобильного телефона и электронной почты, в Биллинговый центр региона. На основании заявления гражданина Биллинговый центр прекращает печать платежного документа на физическом носителе и традиционную почтовую отправку, тогда взаимодействие потребителя услуг ЖКХ и Биллингового центра происходит исключительно в электронной форме.

В отличие от чисто платежных систем основные функции Биллингового центра составляют полный биллинговый цикл:

- ведение баз данных, необходимых для выставления счетов на оплату;
- обработка показаний приборов учета (счетчиков);
- начисления по тарифам и показаниям счетчиков с учетом скидок, недопоставок, перерасчетов;
- печать и доставка единых платежных документов (ЕПД);
- взаимодействие с платежными системами;
- диспетчеризация и распределение платежей;
- подготовка отчетов по начислениям и сборам;
- претензионная работа с плательщиками [22].

На рис. 5.2 показаны основные функции единых информационных расчётных центров.

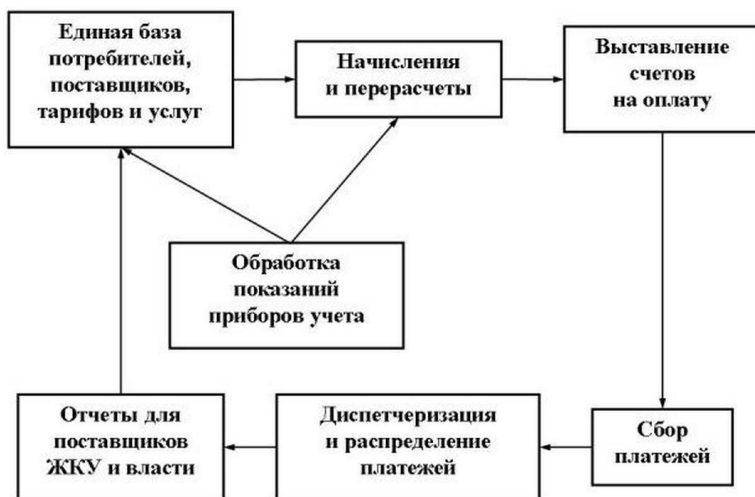


Рис. 5.2. Основные функции единых информационных расчётных центров

Для расчета экономического эффекта воспользуемся методом чистого дисконтированного дохода (ЧДД) – чистого приведенного дохода, на который может увеличиться доход предприятия в результате реализации проекта.

Денежный поток рассчитывается отдельно по каждому виду деятельности, по всем видам деятельности на каждом шаге расчета и по всем видам деятельности накопительным итогом. По операционной (текущей) и инвестиционной деятельности во внимание принимается суммарный денежный поток. В операционной деятельности учитываются текущие денежные потоки: притоки (выручка от оказываемых услуг), оттоки (расходы на организацию деятельности и др.).

За выручку от оказываемых услуг принимаем комиссию коммерческого банка за прием платежей населения. Средний уровень комиссии банка составляет 1 % от принятых платежей. За 2014 год объем платежей населения Магаданской области за услуги ЖКХ составил 4 489 745 тыс. рублей [23].

Таким образом, ожидаемый доход от функционирования Биллингового центра региона за год составляет 44 897 тыс. руб.

В табл. 5.1 отразим расходы на функционирование Биллингового центра региона. Предположим, что начало реализации проекта – 2016 год.

Для оценки эффективности проекта необходимо рассчитать чистый дисконтированный доход (интегральный эффект).

Таблица 5.1

**Расходы на функционирование
Биллингового центра региона**

Год образования расходов	Вид расходов	Сумма расходов в год, тыс. руб.
2016	Оборудование помещения	300
2016	Разработка сайта и ПО	500
2016-2020	Содержание помещения	240
2016-2020	Зарплата сотрудникам	5 424
2016-2020	Отчисления в страховые фонды	1 627
2016-2020	Тех. поддержка сайта и ПО	180

Цель дисконтирования – привести разновременный денежный поток к настоящему моменту, свернуть протяженную линию и оценить эффективность проекта с учетом временного фактора. Ставка дисконтирования определяется спецификой проекта.

Чистый дисконтированный доход считается по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{чист}} = ЧДД = \sum_{t=0}^T (R_t - Z_t - K_t) k_d, \quad (5.1)$$

где R_t – результаты по годам (выручка от оказываемых услуг), руб.;

Z_t – затраты по годам (зарботная плата и др.), руб.;

K_t – капитальные вложения, руб.;

k_d – коэффициент дисконтирования, который определяется по формуле:

$$k_d = \frac{1}{(1+d)^t}, \quad (5.2)$$

где t – расчетный период, лет;

d – норма дисконта, в долях единицы.

Рассчитаем ставку дисконтирования кумулятивным методом:

$$d = E_{\min} + t + r, \quad (5.3)$$

где E_{\min} – ставка рефинансирования,

t – темп инфляции,

r – премия за риск.

При реализации проекта существует неопределенность процесса освоения применяемой технологии, а также существует некоторая неопределенность внешней среды при реализации проекта – принимаем коэффициент премии за риск, равный 5 %.

Таблица 5.2

Расчет коэффициента премии за риск

Факторы и их градация	Прирост премии за риск
1. Необходимость проведения НИОКР, продажи менее 1 года	3-6 %
1.1. НИОКР выполнена силами одной специальной организацией, свыше 1 года	7-15 %
1.2. НИОКР носит комплексный характер, выполняется силами нескольких организаций	11-20 %
2. Характер применяемой технологии:	
традиционная	0 %
новая	2-5 %
3. Неопределенность объема спроса и цен на продукцию:	
существующая	0-5 %
новая	5-10 %
4. Нестабильность производства и спроса	0-3 %
5. Неопределенность внешней среды при реализации проекта	0-5 %
6. Неопределенность процесса освоения применяемой техники или технологии	0-4 %

Предварительный темп инфляции в России по данным Росстата составляет 11,4 %, значение ставки рефинансирования 8,25 %. Рассчитаем ставку дисконтирования:

$$d = 5\% + 11,4\% + 8,25\% = 24,65\%$$

В табл. 5.3 представлены параметры реализации проекта Биллингового центра региона.

Таблица 5.3

Параметры проекта Биллингового центра

Параметры проекта	0	1	2	3	4	5
Инвестиции, в т.ч:	-800					
<i>Оборудование помещения</i>	-300					
<i>Разработка сайта и ПО</i>	-500					
Ожидаемые доходы		44 897	44 897	44 897	44 897	44 897
Ожидаемые расходы, в т.ч:		-7 471	-7 471	-7 471	-7 471	-7 471
<i>Содержание помещения</i>		-240	-240	-240	-240	-240
<i>Зарплата сотрудникам</i>		-5424	-5424	-5424	-5424	-5424
<i>Отчисления в страховые фонды</i>		-1627	-1627	-1627	-1627	-1627
<i>Тех. поддержка сайта и ПО</i>		-180	-180	-180	-180	-180
Результат по году (доходы-расходы-инвестиции): $R_t - Z_t - K_t$	-800	37 426	37 426	37 426	37 426	37 426

Расчет ЧДД проведем за пять лет функционирования Биллингового центра региона. Результат представлен в табл. 5.4.

Чистый дисконтированный доход имеет положительную величину, равную 100 576,35 тыс. руб. Если ЧДД больше 0, то проект экономически эффективен, его реализация целесообразна.

Таблица 5.4

Чистый дисконтированный доход

Ставка дисконтирования:				24,65 %
Период	Поток платежей	Коэффициент дисконтирования	Текущая стоимость	Чистый дисконтированный доход:
0	-800,00	1,00	-800,00	
1	37 426,25	0,80	30 025,07	
2	37 426,25	0,64	24 087,50	
3	37 426,25	0,52	19 324,11	
4	37 426,25	0,41	15 502,69	
5	37 426,25	0,33	12 436,98	100 576,35

Создание биллингового центра региона – это большой и сложный проект. В нем необходимо использовать соответствующие проектные технологии управления. Прежде всего, следует оценить условия реализации проекта в данном конкретном городе или регионе. Для этой цели и для прояснения множества важных деталей проводится предпроектное обследование. Коммунальный биллинг не исчерпывает собой все отношения между поставщиками и потребителями ЖКУ, но занимает центральное место в системе расчетов за коммунальные услуги и энергоресурсы. Биллинговый центр региона может регулярно предоставлять актуальные данные о состоянии жилищного фонда, статистику аварийности, данные о задолженности, о состоянии расчетов и многие другие сведения, необходимые для управления городским хозяйством.

Библиографический список к главе 5

1. Золотов А.В. Использование моделей государственно-частного партнерства на рынке коммунальных услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2012/4/ekonomika/zolotov-sutyagina.pdf.
2. Варнавский В. Государственно-частное партнерство: некоторые вопросы методологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.strana-oz.ru/?article/.
3. Гринберг Р., Рубинштейн А. Экономическая социодинамика. – М.: ИСЭПРЕСС, 2010.
4. Федеральный закон Российской Федерации № 209-ФЗ от 21 июля 2014 г. «О государственной информационной системе жилищно-коммунального хозяйства» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/07/23/gkh-dok.html>.
5. «Ростелеком» внедряет региональную систему управления ЖКХ Коммерческие вести [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kvnews.ru/>

news-feed/v-omskoy-oblasti-rostelekom-vnedryaet-regionalnuyu-sistemu-upravleniya-zhkh.

6. Минц И.Г. Финансирование муниципального заказа на жилищно-коммунальное обслуживание / И.Г. Минц // ЖКХ – журнал руководителя и главного бухгалтера. – 2010. – № 8. – С. 58-62.

7. Кемайкин Н.К. Технология системы контроллинга управления жилищно-коммунальным хозяйством города [Электронный ресурс] // Вестник университета. – 2014. – № 10. – Режим доступа: <http://vestnik.guu.ru>.

8. Информационный портал Банки.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.banki.ru/wikibank/internet-bank/>.

9. Издание о высоких технологиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cnews.ru/reviews/free/banks2013/articles/kuda_razvivaetsya_internetbanking/.

10. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Магаданской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://magadanstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/magadanstat.ru/statistics/population/.

11. Федеральное Государственное Унитарное Предприятие «Гознак» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.goznak.ru/about/press/news/6761/>.

12. Росстат: инфляция в РФ в 2014 году составила 11,4 % [Электронный ресурс] // Информационное агентство России. – Режим доступа: <http://itar-tass.com/ekonomika/1681888>.

13. Мжачих С.Е. Зарубежный опыт концессионных отношений и возможности его применения в России: дисс. ... канд. экон. наук, 08.00.14. – М., 2006.

14. Графов А.А. Управление качеством услуг ЖКХ на основе инноваций: автореф. ... дисс. канд. экон. наук, 08.00.05. – М.: СПбГУ сервиса и экономики, 2010.

15. Создана современная биллинговая система для сферы ЖКХ 23.12.2012 Компания барс групп [Электронный ресурс] // Журнал «Деловой квартал». – Режим доступа: <http://bars-open.ru/about/news/billing/>.

16. Программный комплекс СТЕК-ЖКХ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stack-it.ru/resheniya-stack/jkh-stack/>.

17. Информатизация ЖКХ – эффективная система, довольные граждане. Система «Город» // Журнал руководителя и главного бухгалтера ЖКХ. – 2004. – № 1, ч. 1.

18. Информационно-расчетная система «Биллинг Онлайн» (05.01.2014 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rc-online.ru>.

19. Официальный сайт ОАО «Сбербанк России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sberbank.ru/ru/about/today>.

20. ОАО «Областной Единый Информационно-Расчетный Центр» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oeirc.ru/news/3/30>.

21. Сайт Компании БФТ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bftcom.com/company/pressroom/news-full/4180>.

22. ОАО «Раменский единый информационно-расчетный центр (ЕИРЦ)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eirc-ram.ru/>.

23. Единая межведомственная информационно-статистическая система [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.fedstat.ru/indicator/data.do.

**ПРАКТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ
БЕЗРАБОТИЦЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ:
ОСОБЕННОСТИ И РИСКИ**

**6.1. Анализ регулирования безработицы
на рынке труда в условиях региона**

При переходе экономики страны к рыночным отношениям область занятости, а в ней рынок труда сталкиваются с таким явлением экономики, как безработица, которое в целом понимается как проявление макроэкономической нестабильности, выраженной в несбалансированности сфер занятости населения, и заключается в нарушении пропорции между численностью экономически активного населения и количеством предлагаемых для него рабочих мест. То есть безработица отражает состояние рынка рабочей силы, когда предложение труда превышает спрос на него, причем это несоответствие может быть как количественным, так и качественным. Наиболее тяжелым, как нам видится, является первое, так как качественное несоответствие возможно выровнять за счет изменения профессионально-квалификационного спроса на труд и переподготовки кадров, а преодоление количественного несоответствия предполагает увеличение числа рабочих мест, расширение масштабов производства, стимулирование спроса на производимые продукцию, товары, работы и услуги, а, следовательно, и значительные капитальные вложения.

Одной из функций органов исполнительной власти на всех уровнях (федеральном, субъектов РФ и органов местного самоуправления) предусмотрено регулирование занятости населения, поиск путей снижения безработицы и сглаживание ее последствий. Реализация этих функций осуществляется посредством симбиоза активной и пассивной политик занятости, включающего в себя как совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых с целью снижения уровня безработицы, в рамках которых осуществляются мероприятия, направленные на предотвращение увольнений работников, обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу, субсидирование создания новых рабочих мест и др., так и мер, обеспечивающих сглаживание негативных последствий безработицы. Последние предусматривают выплаты гарантированных государ-

ством пособий по безработице, а по истечении его срока социального пособия, а также доплаты на иждивенцев и другие меры помощи.

В общем виде переход населения из безработных в занятые, с учетом нашего понимания явления безработицы, можно представить в виде следующей схемы (рис. 6.1).

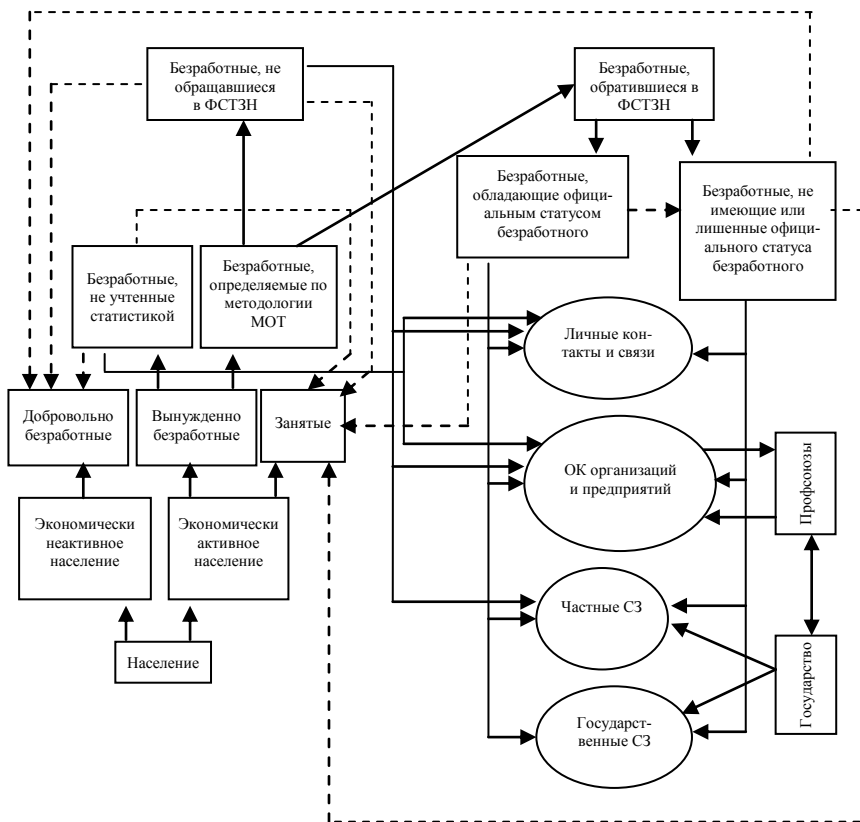


Рис. 6.1. Схема перехода российских безработных из сферы незанятости в сферу занятости

Все население страны делится на две основные группы: экономически неактивное и экономически активное население. Последние, в свою очередь, подразделяются на занятых трудовой деятельностью и вынуждено безработных, ищущих работу и готовых приступить к ней. Часть же экономически неактивного населения, находящаяся в трудовом возрасте и способная трудиться, но отказывающаяся от трудовой деятельности по собственному желанию, составляет группу лиц добровольно безработных. На

них политика занятости, на каком бы уровне власти она не разрабатывалась и не претворялась в жизнь, не распространяется.

Статистический учет вынужденно безработных осуществляется по двум методологиям: МОТ, используемой ФСГС, и Федеральной службы по труду и занятости населения (ФСТЗН). Насколько бы полно методология МОТ не определяла число и состав вынужденно безработных против методики, принимаемой ФСТЗН, существует вероятность, что не все из их числа попадут в статистику и будут учтены по причине ряда объективных и субъективных факторов, например, отсутствие учетной единицы во время обследования, отказ в принятии участия в нем или представление заведомо ложных данных вследствие психологических особенностей респондента или его занятости в нелегальном секторе экономики. При этом ФСТЗН сосредотачивает свои усилия на тех вынужденных безработных, которые обратились в эти службы, и на основе применяемой методологии классифицирует их в зависимости от наличия у них официального статуса безработного. Причем те, кто его имеет, может перейти в категорию, не имеющих статуса безработного.

Независимо от того, к какой группе относится человек, ищущий работу, – безработным, имеющим официальный статус, безработным, не имеющим или лишенным официального статуса, безработным, не признанным ФСТЗН, или безработным, не учтенным статистикой, – его способы поиска места приложения труда можно подразделить на четыре основные группы: 1) использование личных контактов и связей, 2) непосредственное обращение в отделы кадров организаций и предприятий, 3) использование услуг, предоставляемых частными кадровыми агентствами (частными службами занятости (СЗ)) или 4) государственной службой занятости.

Здесь стоит отметить и тот факт, что безработные, не имеющие или лишенные официального статуса, при наличии определенных условий могут перейти и в категорию добровольно безработных. Определенными условиями в данном случае могут выступать как личные характеристики человека и его психологическое состояние, сложившаяся экономическая и структурная ситуация на данном рынке труда, так и качественные характеристики предоставляемых услуг частными или государственными службами занятости населения. Причем, два последних условия имеют непосредственное воздействие на психологическое состояние безработного, подрывая его при нежелательном развитии ситуации.

Разделение способов поиска работы на группы не предполагает использование безработным только одного способа. Практика показывает, что человек использует одновременно все возможные и эффективные, на его взгляд, при сложившейся ситуации методы нахождения мест приложения труда. Причем, личные контакты и связи – это капитал, накопленный человеком за годы жизни, и, следовательно, зависящий только от самого человека. Другие же способы поиска работы вступают во взаимодействие с такими институтами, как профсоюзы и государство.

Министерство здравоохранения и социального развития выполняет нормативно-правовую функцию путем выработки государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере занятости населения и безработицы. правового регулирования в сфере занятости населения и безработицы. Ему подчиняется ФСТЗН, которая призвана осуществлять контроль и надзор в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, оказывать государственные услуги в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Это Федеральные органы государственной власти в области содействия занятости населения.

В свою очередь, они делегируют часть полномочий органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, исполняющим переданные полномочия, и осуществляют их финансирование за счет средств федерального бюджета, условием которого является строгое целевое использование выделяемых средств.

Таблица 6.1

Состав делегируемых полномочий федеральными органами государственной власти органам исполнительной власти субъектов РФ, исполняющим переданные полномочия

№ п/п	Делегируемые полномочия
1	Регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрация безработных граждан.
2	Оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг: <ul style="list-style-type: none"> – содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; – информирование о положении на рынке труда в субъекте РФ; – организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест; – организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; – психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан; – осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; – организация проведения оплачиваемых общественных работ; – организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые; – социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; – содействие самозанятости безработных граждан; – содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности; – выдача работодателям заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в РФ.

Окончание табл. 6.1

№ п/п	Делегируемые полномочия
3	Организация и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан.
4	Разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.
5	Осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения; приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты; регистрацией инвалидов в качестве безработных.
6	Проверка, выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлечение виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством РФ.
7	Принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан.
8	Обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в субъекте РФ, а также подготовка соответствующих предложений по совершенствованию данного законодательства.

Состав делегируемых полномочий федеральными органами государственной власти органам исполнительной власти субъектов РФ, исполняющим переданные полномочия, представлены в табл. 6.1.

В общий список делегируемых полномочий федеральными органами государственной власти органам исполнительной власти субъектов РФ, исполняющим переданные полномочия, мы относим как те, которые напрямую касаются регулирования безработицы, так и те, которые, на первый взгляд, можно отнести к регулированию занятости. Логика наших рассуждений такова, что все перечисленные полномочия мы относим к регулированию безработицы, с той лишь разницей, что одни напрямую направлены на данный процесс, другие – через занятость имеют косвенное влияние.

В целом, ФСТЗН, органы исполнительной власти субъекта РФ и государственные учреждения службы занятости населения составляют государственную службу занятости населения в субъекте РФ, в которой последние выполняют вспомогательную функцию в рамках обеспечения выполнения исполнительной функции вторыми.

На основе действующего законодательства правом на осуществление вспомогательной функции наделены органы местного самоуправления, которые могут участвовать в организации и финансировании проведения общественных работ и временной занятости несовершеннолетних, содействию в получении достоверной информации о занятости граждан.

Контролирующую функцию помимо ФСТЗН выполняют Федеральная служба финансово-бюджетного надзора и Счетная палата РФ, деятельность которых в рамках механизма регулирования безработицы заключается в контроле за расходованием средств на осуществление переданных полномочий.

Как нам видится, в разрезе рассматриваемого механизма работодателей и частные кадровые агентства характеризуют вспомогательная и финансово-экономическая функции. Данные субъекты механизма регулирования безработицы не ставят перед собой четкой цели регулирования безработицы, но выполняемые ими действия для достижения собственных целей так или иначе содействуют этому процессу. Например, создаваемые работодателями рабочие места на своих предприятиях в собственных целях снижают напряженность на рынке труда путем увеличения предложения на рынке труда и вероятности нахождения места приложения труда безработными. Передавая данные о вакантных рабочих местах в банки данных государственных служб занятости и частных кадровых агентств, работодатели преследуют цель обеспечения своего предприятия рабочей силой, но для рынка труда в данный момент тем самым они выполняют вспомогательную функцию по регулированию безработицы. Для частных кадровых агентств исполнение роли посредника между ищущими работу безработными и ищущими рабочие руки работодателями – это суть их предпринимательской деятельности, целью которой является получение прибыли от нее, а не регулирование безработицы, но так же, как и в случае с работодателями, данную деятельность для рынка труда, по нашему мнению, можно рассматривать как вспомогательную. При этом выполнение вспомогательной функции работодателями и частными кадровыми агентствами в процессе регулирования безработицы требует финансовых средств, в чем и проявляется их финансово-экономическая функция в разрезе рассматриваемого механизма.

Профсоюзы наделены контролирующей функцией, но их взаимоотношения с работодателями и занятыми в большинстве случаев, на наш взгляд, носят чисто номинальный характер вследствие складывающейся ситуации на российском рынке труда, характеризующейся отсутствием профсоюзного движения как такового. Результатом этого становится, как нам видится, наличие прямых взаимоотношений между работодателями и занятыми.

Занятые и безработные, как субъекты механизма регулирования безработицы, выполняют как саморегулирующую, так и финансово-экономическую функции. Первая среди безработных проявляется в самостоятельном поиске рабочего места и повышении квалификации и переквалификации путем самообразования, обращения в частные кадровые агентства и непосредственно к работодателю, поиска путей самозанятости, вторая – в финансировании осуществления саморегулирующей функции за счет собственных сбережений или средств, заработанных на временных работах, в неформальном секторе экономики.

Саморегулирующая функция среди занятых, также как и среди безработных, раскрывается через повышение квалификации и переквалификацию путем самообразования или через обращение в соответствующие организации, причем данные действия могут осуществляться как за свой счет, что характеризует выполнение ими финансово-экономической функции, так и за счет работодателя.

6.2. Региональный механизм регулирования безработицы на территории Белгородской области

Анализ механизма регулирования безработицы на территории Белгородской области показал, что основными его субъектами являются органы законодательной и исполнительной власти Белгородской области и органы местного самоуправления муниципальных образований Белгородской области, которыми в числе государственных учреждений службы занятости населения созданы УТЗН, районные и муниципальные государственные службы занятости населения; работодатели Белгородской области; частные кадровые агентства и безработные.

Отдельно отметим, что в указанном процессе на уровне региона возникает необходимость решения крупной информационной задачи связанной с формированием и управлением информационными потоками внутри региона между различными субъектами системы распространения инноваций при управлении процессом сбора и предоставления информации о регулировании занятости на всех стадиях создания и реализации соответствующих достижений, в том числе и управления при решении проблемы минимизации занятости, где должна работать практика привлечения регионального экспертного интеллектуального сообщества [9]. В последнее время мнение о том, что сейчас невозможны серьезные прорывы без соответствующего информационного обеспечения стало определяющим, поскольку подкреплено многочисленными примерами из мировой практики – основная масса прибыли в производстве получается за счет непосредственной организации и управления процессом распространения инноваций с целью получения запланированного экономического эффекта [13]. Основную цель – минимизация безработицы – ставят перед собой, на наш взгляд, лишь органы государственной власти всех уровней. Работодатели же имеют своей целью обрести работников определенного квалификационного уровня за приемлемую для них заработную плату. В этом им помогают собственные отделы кадров, государственные учреждения службы занятости населения и частные кадровые агентства. Последние, как и любые другие коммерческие предприятия, преследуют цель: получение прибыли от осуществления своей предпринимательской деятельности. И, наконец, сами безработные пытаются

найти себе место приложения труда, что, по нашему мнению, нельзя идентифицировать с основной целью механизма регулирования безработицы, так как это предполагает решение локальной проблемы в рамках одного человека, а не всего общества в целом.

По данным официального сайта (www.BEL-RABOTA.RU – «Работа в Белгороде») в областном центре зарегистрировано семь кадровых агентств (КА), в том числе КА «Бизнес-Консалт», КА «Позитив-Персонал», ОАО «КорСсис», кадровый центр «Диалог», КА «Забота», ООО «КА «Персона» – филиал курского КА «Персона» и ОАО «Корпоративные сервисные системы». Из них лишь КА «Бизнес-Консалт» предоставляет услуги соискателям бесплатно, то есть при отсутствии дохода услуги кадровых агентств становятся безработному недоступными. На наш взгляд, можно сказать, что при таком платном подходе услуги кадровых агентств могут быть полезны лишь при фрикционной безработице.

Также, по нашему мнению, стоит отметить, что все указанные кадровые агентства позиционируют себя на рынке труда не как посредники для лиц, ищущих работу, а как компании, занимающиеся поиском и подбором персонала для работодателя. Это еще раз доказывает их слабую роль в механизме регулирования безработицы.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что в целом механизм регулирования безработицы на территории Белгородской области не в полной мере отвечает принципу системности, то есть отсутствие единой цели у субъектов механизма регулирования безработицы сопровождается соблюдением частных интересов [12].

Основные задачи механизма регулирования безработицы в разрезе Белгородской области соотносятся в основном только с органами государственной власти всех уровней, за исключением обеспечения деятельности механизма материально-финансовыми ресурсами и балансировки спроса и предложения на рынке труда. Эти две задачи ставят перед собой и работодатели в процессе создания или выделения рабочих мест для определенной социальной группы граждан и обучения, повышения квалификации и переквалификации своих работников. В соответствии с поставленными задачами распределяются и функции механизма регулирования безработицы среди его субъектов.

На сегодняшний день в области действуют областные законы, одно постановление главы администрации, одиннадцать постановлений правительства, одна областная стратегия развития, один областной проект и восемнадцать программ, прямо или косвенно выполняющих регулятивную функцию на рынке труда и в социальной сфере [17]. Данные нормативно-правовые акты касаются таких сфер, как поддержка малого и среднего бизнеса, поддержка сельского хозяйства и сопряженных с ним производственных предприятий, социально-экономическое развитие сельских муниципальных

поселений области, образование, здравоохранение, общественная безопасность, региональный заказ специалистов, квотирование рабочих мест для различных социальных слоев населения, охрана труда, регулирование социально-трудовых отношений, создание новых рабочих мест, занятость и рынок труда, социально-трудовая адаптация и социальная поддержка различных социальных слоев населения. Но наибольшее внимание Правительство Белгородской области уделяет вопросам поддержки сельского хозяйства и малого и среднего бизнеса. При этом стоит отметить, что, на наш взгляд, при всем многообразии затрагиваемых сфер программы, разрабатываемые Правительством Белгородской области, не касаются поддержки других отраслей индустрии, а в них крупных предприятий, хотя Белгородскую область нельзя назвать чисто сельскохозяйственной – на долю добывающих, обрабатывающих, строительных и коммунальных предприятий в среднем приходится около 50 % ВРП, тогда как на сельское хозяйство – лишь около 12 % [11].

Также обращает на себя внимание и тот факт, что проведение мониторинга текущей ситуации и возникающих в ней проблем закреплено отдельным Положением Правительства Белгородской области лишь в сфере малого предпринимательства, тогда как для других сфер рассмотренные нормативно-правовые акты либо не включают данного вопроса, либо не определены его качественные характеристики. Мониторингом также охватываются занятость выпускников профессионального образования области; выданные иностранным гражданам разрешения на работу и поступающие (поданные) уведомления работодателей в управление службы занятости населения области и управление Федеральной миграционной службы (ФМС) по области; трудоустройство и закрепляемость на рабочих местах граждан, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости; практика предупреждения, раскрытия и расследования; наркотическая ситуация, досуг молодежи и несовершеннолетних. На наш взгляд, отсутствие четкого механизма проведения мониторинга сокращает эффективность его результатов, что делает его экономически нецелесообразным.

Дальнейший анализ нормативно-правовой базы механизма регулирования безработицы на территории Белгородской области позволил нам выявить набор применяемых инструментов, который мы разделили в зависимости от объекта воздействия: инструменты, применяемые для минимизации безработицы, и инструменты, применяемые для минимизации ее социально-экономических последствий. При этом инструменты, применяемые для минимизации безработицы, мы, в свою очередь, подразделили на прямые и косвенные в зависимости от направления воздействия на объект.

Действующий на территории Белгородской области механизм регулирования безработицы недостаточно адаптивен и гибок, но ему присущи принципы

рациональности, оперативности и ответственности. О его рациональности говорит четкое распределение функций, описываемое в рассмотренных нормативно-правовых актах, между различными службами региональной власти, учреждениями и работодателями. Оперативность подтверждается сроками, которые устанавливаются Правительством Белгородской области для исполнения утвержденных им постановлений. В среднем этот период варьируется от месяца до года в зависимости от величины и сложности поставленной задачи. Ответственность исполнителей лежит в пределах отведенных функций и характеризуется показателями качества и своевременности.

Идентификация принципа достоверности механизма регулирования безработицы в данном исследовании невозможна, так как изучение процесса сбора, анализа и обработки статистических данных не входило в число поставленных задач.

В целом, эффективность существующего механизма регулирования безработицы на территории Белгородской области мы оцениваем на уровне среднего значения, так как из шести основных принципов механизма регулирования только три, по нашему мнению, заслуживают положительной оценки.

Содействие в трудоустройстве граждан предполагает оказание помощи гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, проживающим в сельской местности, трудоустройство граждан на квотируемые рабочие места или вне территории проживания. Для этого на территории области осуществляется формирование различных банков вакансий, среди них областной, высококвалифицированных специалистов из числа безработных граждан, временных рабочих мест, в том числе для трудоустройства несовершеннолетних граждан, и картотеки работодателей, участвующих в мероприятиях по организации временного трудоустройства.

Также используется российский банк вакансий с целью содействия трудоустройству граждан области с переездом в другую местность.

Услуга организации временного трудоустройства предоставляется несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет, безработным гражданам в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, гражданам, ищущим работу впервые, безработным, испытывающим трудности в поиске работы или особо нуждающимся в социальной защите, а также гражданам, находящимся под риском увольнения или занятым неполное рабочее время.

Анализируя структуру населения, нашедших с помощью государственной службы занятости доходное занятие, мы пришли к выводу о том, что наибольший процент трудоустройства принадлежит учащимся, желающим работать в свободное от учебы время, наименьший, за исключением ряда лет, – пенсионерам. На наш взгляд, это результат того, что в среднем около половины всего трудоустройства осуществляется за счет предоставления временной занятости, которая для учащихся является оптимальным вариан-

том доходной деятельности с учетом их низкой конкурентоспособности на рынке труда. Что же касается населения, обладающего статусом пенсионера, то вследствие преклонного возраста и более низкого уровня здоровья они «проигрывают» молодому поколению в участии во временных работах.

Более низкое положение, с точки зрения трудоустройства, незанятых трудовой деятельностью в целом по сравнению с лицами, ищущими работу впервые, как нам видится, объясняется их низкой конкурентоспособностью против лиц, обладающих опытом работы, и, как следствие, не предъявляющих столь высоких требований к рабочему месту.

В целом, мы делаем вывод о том, что трудоустройство через УТЗН осуществляется посредством «непопулярных» рабочих мест среди населения, в том числе временных работ.

Среди инструментов косвенного воздействия на безработицу, как уже отмечалось нами ранее, наиболее широко представлена поддержка малого и среднего бизнеса, формы, которой мы представили в табл. 6.2.

Таблица 6.2

Формы поддержки малого и среднего бизнеса, применяемые в Белгородской области

Финансовая поддержка	Поддержка сельского хозяйства	Развитие объектов инфраструктуры для обеспечения устойчивого ведения бизнеса	Пропаганда предпринимательской деятельности и активного социального образа жизни населения	Оперативно-аналитическая деятельность	Создание системы обучения и повышения квалификации предпринимателей, действующих в сфере потребительского рынка и оказания услуг
предоставление субсидий для возмещения части затрат на уплату процента по договорам кредита, лизинга, заключенным с российскими кредитными организациями, лизинговыми компаниями	организация эффективного производства конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции в формате семейных ферм, объединенных в производственные кооперативы и отраслевые союзы	создание бизнес-инкубатора инновационной направленности для организации деятельности малых инновационных предприятий	организация проведения областных съездов, форумов, конференций с участием предпринимателей, а также областных курсов предпринимателей по различным номинациям, конкурсов муниципальных программ по поддержке предпринимательства с выделением грантов победителям	участие в работе по определению потребности области в привлечении иностранных работников и подготовке предложений для определения ежегодной квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Белгородской области	повышения качества управления предприятиями, государственными органами, органами местного самоуправления за счет внедрения современных методов управления
выплаты субсидий на создание крестьянских (фермерских) хозяйств	организация эффективной переработки сельскохозяйственной продукции для выхода на потребительские рынки Белгородской области и РФ	создание системы «Одно окно» для оказания государственных услуг субъектам малого предпринимательства	организация выставочно-ярмарочной деятельности субъектов малого бизнеса	организация оперативного решения проблемных вопросов по методу «горячая линия»	взаимодействия с образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку специалистов
субсидирование части процентной ставки за пользование кредитами коммерческих банков	организация систем сбыта, транспортировки и хранения продукции малых форм сельского хозяйства на внутреннем рынке области и за ее пределами	создание в области промышленных зон и технопарков для реализации проектов малого и среднего бизнеса	распространение положительного опыта развития малого и среднего предпринимательства через средства массовой информации	ведение различных мониторингов	создания отраслевых производственно-образовательных комплексов

Окончание табл. 6.2

Финансовая поддержка	Поддержка сельского хозяйства	Развитие объектов инфраструктуры для обеспечения устойчивого ведения бизнеса	Пропаганда предпринимательской деятельности и активного социального образа жизни населения	Оперативно-аналитическая деятельность	Создание системы обучения и повышения квалификации предпринимателей, действующих в сфере потребительского рынка и оказания услуг
предоставление целевых займов	организация вертикально интегрированной трехуровневой системы управления «область-район-население»	обеспечение консультационной и информационной поддержки предпринимательства	расширение и углубление работы по формированию у граждан, ищущих работу, активной позиции на рынке труда		
предоставление поручительств и залогов по кредитным обязательствам		обеспечение организационной поддержки предпринимательской деятельности в			
предоставление налоговых льгот		приоритетной сфере преодоление административных ограничений при осуществлении предпринимательской деятельности			

Перечень инструментов, применяемых для минимизации социально-экономических последствий безработицы, мы также разбили на группы и представили в табл. 6.3.

Таблица 6.3

Группы инструментов, применяемых для минимизации социально-экономических последствий безработицы в Белгородской области

Социально-психологическая поддержка	Материальная поддержка	Медицинская помощь	Правоохранительная деятельность
оказание социально-реабилитационных услуг населению	выплаты пособий по безработице	бесплатная медицинская помощь населению	ведение мониторинга наркотической ситуации
социальная адаптация (обучение навыкам делового общения, саморегуляции в стрессовых ситуациях, самопрезентации, усиление мотивации в поиске подходящей работы)	выплаты пенсий, оформленных безработным гражданам, уволенным с последнего места работы в связи с ликвидацией организации или сокращением численности (штата), досрочно	контроль ситуации с заболеваниями социального характера на основе комплексного решения проблем профилактики, диагностики, лечения и реабилитации больных социально значимыми заболеваниями	ведение мониторинга практики предупреждения, раскрытия и расследования
оказание психологической поддержки	оказание материальной поддержки безработным гражданам на период их временного трудоустройства	реализация областной Программы «Охрана и укрепление здоровья здоровых»	ведение мониторинга досуга молодежи и несовершеннолетних
социальная поддержка инвалидов	обеспечение материальной поддержки безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, на период их временного трудоустройства	снижение заболеваемости, инвалидности и смертности населения от сердечнососудистых заболеваний и их осложнений	улучшение технической оснащенности и подготовленности личного состава правоохранительных органов

Окончание табл. 6.3

Социально-психологическая поддержка	Материальная поддержка	Медицинская помощь	Правоохранительная деятельность
социальная поддержка малоимущих	обеспечение материальной поддержки безработных граждан, принимающих участие в общественных работах и во временных работах	организация лечения лиц от наркотической зависимости и страдающих заболеванием «хронический алкоголизм»	
	оказание материальной помощи безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице		
	выплаты безработным гражданам стипендии в период их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации		

Анализ инструментов, применяемых для минимизации социально-экономических последствий безработицы на территории Белгородской области, показал, что наибольшее внимание Правительство региона уделяет вопросам социально-психологической, медицинской и материальной поддержки безработных граждан, тогда как правоохранительная деятельность представлена достаточно узко. При этом стоит отметить, что поддержка малого и среднего бизнеса, отдельных отраслей, содействие самозанятости безработных, создание новых рабочих мест, рассмотренные нами в контексте инструментов минимизации безработицы, играют роль и инструментов второй группы механизма регулирования безработицы, воздействующих на снижение ВРП вследствие сокращения объемов выпуска продукции предприятиями, их банкротства, ликвидации и роста уровня безработицы.

Из всех субъектов действующего механизма частные кадровые агентства играют наименьшую роль в процессе регулирования безработицы. Отсутствие единой цели у его субъектов, сопровождающееся соблюдением частных интересов, не поддерживает принцип системности всего механизма. Как следствие, основополагающие задачи механизма соотносятся в основном только с органами государственной власти всех уровней. Наибольшее внимание уделяется вопросам поддержки сельского хозяйства и малого и среднего бизнеса.

Действующий механизм недостаточно адаптивен и гибок, но ему присущи принципы рациональности, оперативности и ответственности.

Выявлен набор применяемых инструментов, который мы разделили в зависимости от объекта воздействия на инструменты, применяемые для минимизации безработицы, и инструменты, применяемые для минимизации ее социально-экономических последствий. При этом инструменты, применяе-

мые для минимизации безработицы, мы, в свою очередь, подразделили на прямые и косвенные в зависимости от направления воздействия на объект.

Анализ регионального механизма регулирования безработицы позволил нам оценить существующую ситуацию в регионе и сформировать основу для разработки корректирующих предложений, способных совершенствовать данный механизм и повысить его эффективность.

6.3. Практика деятельности ГУ «Управления по труду и занятости населения Белгородской области» в улучшении положения неработающих женщин и по регулированию занятости женщин региона

Допустимо утверждать, что в практике современного управления решение проблемы безработицы носящей дискриминационный характер чаще всего рассматривается лишь с точки зрения обеспечения занятости путем создания рабочих мест, переквалификации и переобучения неработающих граждан. Такое решение не учитывает глубинного влияния состояния незанятости на человека. Отметим, что в ряде регионов России характерной чертой безработицы является преобладание женщин среди безработных граждан. В условиях перехода к рыночным отношениям женщины чаще, чем мужчины оказываются, не готовы к свободной, инициативной деятельности.

Самые различные исследования подтверждают повышенную (по сравнению с мужчинами) озабоченность женщин проблемой безработицы. Это является логическим следствием низкой конкурентоспособности женщин на рынке труда, а также гендерных различий в шансах на поиск работы [15].

Представляя собой специфическую группу интересов, неработающие (незанятые) женщины в большинстве своем воспринимают существующее положение как аномальное, не соответствующее их ценностно-целевым установкам и интересам. Женщины вынуждены не просто менять в массовом порядке свой социальный и профессиональный статус, но и в большинстве случаев, снижать его, становиться безработными, переквалифицируясь на другие профессии и используя другие формы занятости, не требующие образования или профессиональных знаний.

В улучшении положения неработающих женщин объективно заинтересованы как они сами, так и общество и государство. Указанная деятельность вполне рационально может включать знания, накопленные обществом о том, что женщина по своей природе не склонна к поспешной смене жизненных установок, что в итоге делает её более устойчивой в нравственных ориентациях по сравнению с мужчинами, так называемый, женский консерватизм по своей социальной сути – явление позитивное. Его цель, прежде всего, состоит в том, чтобы сохранить, отстоять от натиска среды обитания

проверенные жизнью духовные ориентации и ценности, что в целом приводит к стабильности в обществе.

Проблема занятости женщин представляет большой интерес для ученых и практиков. Занятость женщин является как объектом научного исследования, так и объектом регулирования.

Интерес к проблеме занятости женщин обусловлен двумя причинами: теоретической и практической. Первая заключается в специфике женской рабочей силы, связанной с ее психофизиологическими и социально-демографическими характеристиками. Вторая причина – положение женщин на рынке труда, когда предложение женской рабочей силы значительно больше спроса, когда женщины составляют основную долю среди безработных. Так, официальная безработица в России в 2013 снизилась почти на 3 % и составила 1,055 млн. человек, сообщает Министерство труда и социальной защиты РФ, численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, снизилась на 2,9 % или 30,6 тыс. [18].

Основными причинами, препятствующими трудоустройству женщин, являются не столько отсутствие вакансий, сколько низкий уровень оплаты труда, который не обеспечивает в ряде случаев даже прожиточного минимума, а также отказы работодателей дискриминационного характера в приеме на работу.

Традиционно под занятостью понимается участие в общественном производстве. Относительно женщин часто используется понятие «двойная занятость». Она означает занятость женщин в общественном производстве и в семейно-бытовой сфере.

Можно выделить три варианта занятости женщин:

1. Полная занятость в общественном производстве.
2. Неполная занятость в общественном производстве.
3. Незанятость в общественном производстве.

Каждый из трех вариантов занятости женщин означает разное соотношение между профессиональной и семейно-бытовой сферой. Первый вариант предполагает приоритетность «работы», профессиональных обязанностей. Третий – приоритетность «дома», семейно-бытовых обязанностей. Второй вариант – это вариант наиболее эффективного совмещения двух сфер жизнедеятельности, двух сфер занятости: «работы» и «дома».

Вариант неполной занятости в общественном производстве имеет ряд преимуществ, как для женщин, так и для общества в целом. Постепенно он будет становиться основным, преобладающим вариантом занятости женщин.

Неполная занятость – это работа на регулярной и добровольной основе значительно меньшей продолжительности, установленной законодательством или фактически сложившейся в том или ином обществе [16]. Неполная занятость предполагает работу на условиях неполного рабочего времени, широкое использование гибких графиков рабочего времени, надомного тру-

да, внедрение системы «поделенного рабочего места», когда на рабочем месте одно задание выполняется несколькими работницами.

Неполная занятость удовлетворяет женщин по ряду причин.

1. Сохраняется участие в общественном производстве, а вместе с тем: наличие собственного денежного дохода; реализация в труде имеющихся способностей, знаний и опыта; удовлетворение потребности в социальных связях и отношениях.
2. Наличие значительного свободного времени, которое может быть использовано на: воспитание детей; выполнение семейно-бытовых обязанностей; саморазвитие, повышение уровня образования и квалификации.

Состояние незанятости становится довольно типичным (и вынужденным) состоянием для значительной части женщин. Его продолжительность требует от них поиска более эффективных форм самоорганизации своей жизнедеятельности. В свою очередь это является предпосылкой для исследования комплекса возникающих в данной связи проблем и критической оценки сложившихся стереотипов и убеждений.

Прежде всего, нуждается в уточнении понятие «незанятость» по отношению к женщинам, впрочем, равно как и к мужчинам. Оно нередко отождествляется с понятием «безработица», хотя, безусловно, такое отождествление неправомерно. И вполне обоснованно С.В. Катаева указывает, что «анализируя социальное положение «неработающих» женщин, необходимо выделять среди них вынужденно незанятых – собственно безработных – и добровольно выбравших в качестве основной сферы самореализации семью, домашнее хозяйство – собственно домохозяйек».

Но и понятие «домохозяйки» недостаточно адекватно отражает статус неработающих женщин, хотя бы потому, что часть из них предпочитает не заниматься домашним хозяйством. В основе стиля части жизни представительниц данной группы – комфортный досуг, исключающий возможность создания семьи или превращающий ее в чистую фикцию. Однако, указанное отождествление при всей его некорректности вполне понятно в силу массового характера женской безработицы, которая позволяет утверждать, что именно у данного явления мы сегодня наблюдаем довольно типичное «женское лицо».

Но, в строгом значении понятия, к числу неработающих (незанятых) женщин, наряду с безработными, следует отнести и женщин, не имеющих по тем или иным причинам статуса безработных. Часть из них не имеет работы по собственной инициативе и в той или иной мере удовлетворена своим положением.

Наконец, в научной литературе и публицистике нередко пишут о женщинах, находящихся в так называемой «критической зоне». Эта категория лишь частично совпадает с категорией «неработающие (незанятые) женщины».

ны», поскольку кроме безработных включает в себя неработающих женщин, не имеющих статуса безработных, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума; а также работающих в режиме неполной занятости, не имеющих дополнительного заработка с аналогичным душевым доходом.

Таким образом, к неработающим (незанятым) женщинам, относятся женщины, не имеющие постоянной работы. При этом они могут не иметь статуса безработных. В работе учитывается, что понятие «неработающая женщина» обладает значительной долей условности, так как абсолютное большинство этих женщин заняты в домашней экономике, которая не менее значима, чем труд в общественном производстве.

Проблема женской незанятости в настоящее время рассматривается чаще всего в контексте решения задачи снижения уровня безработицы, обеспечения трудоустройства женщин. Однако, несмотря на всю значимость именно этого ее аспекта, он представляет собой лишь часть более общей проблемы, которая имеет социокультурный характер и связана с самоопределением женщины как личности, с выполнением ею всего комплекса социальных ролей, как эталонных, так и второстепенных. Незанятость в данном случае выступает важнейшей синтезирующей детерминантой, определяющей содержание, перспективы и способы разрешения противоречия между перспективными жизненными ориентациями женщины и условиями их практического осуществления.

В настоящее время наше общество далеко от состояния полной занятости женщин, так как существует высокий уровень безработицы среди женщин, который определяется не только «естественными» причинами. Женская безработица обусловлена «естественными», «общеэкономическими» и «особенными» причинами.

К «естественным» причинам относится «подвижность» работников и работодателей. Известно, что работники выбирают наилучший вариант приложения своих способностей к труду, переходят с одного предприятия на другое. В связи с изменениями в организации производства, труда и управления работодатели предъявляют новые требования к работникам. При выявлении несоответствий происходит высвобождение ненужных работников, привлечение новых с требуемым уровнем образования и квалификации.

«Общеэкономическими» причинами безработицы можно назвать спад объемов производства, структурную перестройку экономики, приватизацию, совершенствование системы организации и оплаты труда. Все это обусловило процессы высвобождения излишних работников. В первую очередь увольняют женщин. Их положение усугубляется тем, что они оказались занятыми в основном в кризисных и финансово-дефицитных отраслях. Здесь же срабатывают и «особенные» причины безработицы женщин, которые связаны со спецификой женской рабочей силы: невысокая мобильность (неготовность к активным действиям при вынужденной потере рабочего места);

низкая гибкость (неспособность выполнять различные виды работ, узкая специализация); слабая стабильность (длительные перерывы в работе и увольнения по семейным обстоятельствам).

Таким образом, совокупное действие указанных причин постоянно воспроизводит высокий уровень безработицы среди женщин. Вариант неполной занятости в современном общественном производстве имеет ряд преимуществ, как для женщин, так и для общества в целом. Постепенно он будет становиться основным, преобладающим вариантом занятости женщин.

В теории и практике разработана система показателей отражающих эффективность занятости. Обычно применяется 4 группы показателей. Первую группу составляют пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру участия в общественно-полезной деятельности. Вторая группа – уровень занятости населения в общественном производстве. Эффективность занятости по данной характеристике может быть оценена на основе баланса трудовых ресурсов. Третья группа – структура распределения работающих по отраслям общественного хозяйства. Четвёртая группа – профессионально-квалификационная структура работающих.

В обеспечении полной занятости ведущая роль в условиях развития рыночной экономики принадлежит государству; тогда как для эффективного использования уже занятых работников необходимы разные формы деятельности работодателей, не в последнюю очередь, в предпринимательстве.

Достижение полной эффективной занятости – это не только вовлечение всех нуждающихся в работе трудоспособных граждан в трудовой процесс, но и оптимизация использования способностей к труду. Последнее в качестве важного условия предполагает достижение не только количественного, но и качественного (профессионально-квалификационного) соответствия рабочей силы количеству рабочих мест, а также их сбалансированности, что является условием расширенного воспроизводства рабочей силы.

В условиях перехода к рыночным отношениям женщины чаще, чем мужчины оказываются, не готовы к свободной, инициативной деятельности.

В последние годы в России незанятость женщин является в абсолютном большинстве случаев не столько следствием их сознательного отказа от проявлений экономической активности во имя интересов семьи или – напротив – специфического, ориентированного на развлечения или удовольствия стиля жизни, но результатом вынужденного исключения из сферы общественного производства. Во многих случаях она обусловлена негативным отношением работодателей к перспективам использования женского труда. Эксперты Международного бюро труда, изучавшие ситуацию в России, заключают: «При оценке предпочтений работодателей явно прослеживается их нежелание нанимать на работу женщин. Опрос работодателей, проведенный ЦИРТ, показал, что более половины из них считают, что обремененность семейными обязанностями снижает ценность женской рабочей силы. По их мне-

нию, это связано в первую очередь с частым отсутствием на работе (60 %) и низкой производительностью труда (22 %), но также с «незаинтересованностью в работе» (12 %) и «низким интеллектуальным уровнем» (2 %). Кроме того, в условиях высокой конкуренции за рабочие места работодатели предпочитают работников, готовых к повышенным трудовым нагрузкам, экстренным изменениям рабочего графика и сверхурочным».

Общероссийская ситуация воспроизводится и на региональном уровне. В частности, в Белгородской области среднеобластной показатель доли женщин в составе безработных составлял в 2012 году 72,6 %. В восьми из 22 районов доля женщин в составе безработных превышала этот показатель. В первой половине 2013 года ситуация стала еще более неблагоприятной для женщин. Их доля среди безработных составила 74,3 % и практически в три раза превысила долю мужчин. И вполне обоснованно специалисты Департамента федеральной государственной службы по труду и занятости по Белгородской области утверждают: «Несмотря на законодательную защиту прав женщин на рынке труда, в действительности их положение по сравнению с положением мужчин менее устойчиво, а возможности более ограничены».

В результате женщины вынуждены не просто менять в массовом порядке свой социальный и профессиональный статус, но и в большинстве случаев, снижать его, становиться безработными, переквалифицируясь на другие профессии и используя другие формы занятости, не требующие образования или профессиональных знаний. В целом в регионах характерной чертой безработицы является преобладание женщин среди безработных граждан.

Известно, что женщина по своей природе не склонна к поспешной смене жизненных установок, что в итоге делает её более устойчивой в нравственных ориентациях по сравнению с мужчинами. В основе этого явления лежит, так называемый, женский консерватизм который по своей социальной сути – явление позитивное. Его цель, прежде всего, состоит в том, чтобы сохранить, отстоять от натиска среды обитания проверенные жизнью духовные ориентации и ценности, что в целом приводит к стабильности в обществе.

Кроме того, такие личностные качества, традиционно присущие женщинам, как трудолюбие, умение мобилизоваться в нужный момент, интуиция, коммуникабельность, умение налаживать контакты с людьми, добросовестность, ответственность, способность доводить начатое дело до конца – все, что так необходимо для успешной трудовой деятельности часто не учитывается работодателями. Да и не только работодатели – они сами нередко забывают про свои преимущества и не в состоянии умело преподнести себя как классного специалиста на собеседовании при устройстве на работу.

Психологи отмечают, что женщины более болезненно реагируют на снижение своего социального статуса, в силу большей инертности поведения и высоких требований, предъявляемых к самим себе. Поэтому женщи-

ны, оставшиеся без работы и находящиеся в состоянии стресса, зачастую «загоняют» свои проблемы в болезнь. Однако следует заметить, что избежать стресса в этой ситуации очень сложно. Смена зимы и лета – это тоже стресс, но мы надеваем шубу зимой и снимаем летом, потому что у человека есть способность адаптироваться к меняющимся условиям. Так и в ситуации безработицы, имеются определённые правила поведения, соблюдая которые можно принять существующую ситуацию как способ расширить свои возможности и перейти в какое-то новое качество.

Рыночные преобразования последних лет обусловили изменения в занятости женщин, которые проявились в сокращении численности работающих женщин, в снижении уровня их занятости, изменении структуры занятых женщин по уровню образования и возрасту.

Ещё одной из проблем рынка труда является застойный характер женской безработицы: в отличие от мужчин женщины ищут работу дольше.

Тормозом в развитии рынка труда остаётся дисбаланс между спросом и предложением женской рабочей силы. Работодатели испытывают значительную потребность в мужских профессиях (их количество в 1,5-2 раза превышает спрос на женские специальности). Большая часть женских свободных мест, а также ограничений по полу поступает, как правило, от предприятий торговли, общественного питания, бюджетной сферы. Доминируют женские места по рабочим профессиям специальностям средней квалификации. Немалую долю составляют предложения неквалифицированного труда. В тоже время на контролируемом рынке труда безработных женщин с высшим и средним специальным образованием почти в 2 раза больше, чем мужчин.

Наиболее социально незащищёнными чувствуют себя одинокие и многодетные матери, женщины, воспитывающие детей до 14 лет и детей инвалидов, инвалиды, а также женщины, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва.

Проблематично трудоустройство молодых женщин, девушек. Сложнённое трудоустройство данной группы лиц обусловлено в первую очередь отсутствием профессии (среди выпускников школ), опыта работы (среди выпускников профессиональных учебных заведений). Одновременно в условиях суженного спроса на женскую рабочую силу действующие рабочие места укомплектовываются в первую очередь работницами, у которых имеется стаж и опыт работы, а молодёжь чаще всего остаётся «за бортом».

По-прежнему наименее конкурентоспособны безработные женщины в возрасте старше 50 лет, имеющие среднее или высшее образование. Среди специалистов – это бухгалтера, экономисты, инженеры и техники различного профиля, мастера, а также бывшие руководители, библиотекари, товароведы, инспекторы. Среди рабочих – уборщики помещений и территорий, подсобные рабочие, а также операторы котельной, кассиры, кладовщики, лифтеры, почтальоны. Кроме того, остаются практически не востребованными представители немассовых профессий.

Основными причинами, препятствующими трудоустройству женщин, являются не столько отсутствие вакансий, сколько низкий уровень оплаты труда, который не обеспечивает в ряде случаев даже прожиточного минимума, а также отказы работодателей дискриминационного характера в приёме на работу.

Из-за того, что договорные отношения на предприятиях частного сектора экономики зачастую складываются формально, женщины, работающие здесь, нередко остаются социально незащищёнными, что вынуждает многих из них менять место работы.

Стратегия обеспечения занятости женщин на региональном рынке труда носит комплексный характер и строится на основании комплекса мероприятий, направленных на повышение уровня занятости следующих групп женщин:

- женщин воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин,
- женщин воспитывающих детей-инвалидов,
- многодетных женщин, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Стратегия обеспечения занятости женщин на региональном рынке труда включает:

- информирование работодателей о возможности оборудования рабочих мест для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин на условиях возмещения затрат на приобретенное оборудование;
- отбор работодателей, планирующих оборудование постоянных рабочих мест для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин и согласование их с органами местного самоуправления;
- формирование банка вакансий рабочих мест, подходящих для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин, в том числе с гибкими формами занятости, надомной занятости;
- трудоустройство женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин на оборудованные рабочие места;
- организация информирования женщин, воспитывающих детей в возрасте до трёх лет, о возможности оказания органами службы занятости услуг по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации;
- оказание услуг по профессиональной ориентации женщинам, воспитывающим детей в возрасте до трёх лет;
- осуществление профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

- осуществление мониторинга реализации программ региона по трудоустройству женщин на региональном рынке труда.

Механизм реализации мероприятий по содействию трудоустройству женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин связан с тем, что:

- областные казенные учреждения службы занятости населения проводят работу по информированию работодателей о возможности оснащения рабочих мест для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин на условиях возмещения затрат на приобретенное оборудование;
- работодатель представляет в центр занятости населения заявку об оборудовании рабочего места для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин с компенсацией затрат (в произвольной форме);
- центры занятости населения формируют перечень работодателей, которые готовы оборудовать рабочие места для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин, и согласовывают его с органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов;
- копия согласованного перечня работодателей направляется в управление;
- между центром занятости населения и работодателем заключается договор о возмещении затрат работодателя на оборудование рабочего места, в том числе на дому, для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин. Прилагается акт об оснащении рабочего места, согласованный представителями работодателя и центра занятости населения;
- центр занятости населения предлагает работодателю кандидатуры женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин для трудоустройства из числа ищущих работу и безработных граждан на условиях возмещения затрат на оборудование рабочего места;
- работодатель при приеме на работу женщины, воспитывающей ребенка в возрасте до трех лет, женщины, воспитывающей ребенка-инвалида, многодетной женщины, направленной центром занятости населения, заключает с ней трудовой договор на неопределенный срок (но не менее 18 месяцев);

- в случае расторжения договора работодатель в 3-дневный срок сообщает об этом в центр занятости населения и осуществляет прием на работу на освободившееся рабочее место женщины, относящейся к вышеперечисленным категориям, по направлению органа службы занятости.

Участниками мероприятий могут быть организации, осуществляющие хозяйственную деятельность на территории Белгородской области: общества с ограниченной ответственностью, открытые акционерные общества, закрытые акционерные общества, муниципальные унитарные предприятия, производственные кооперативы и иные юридические лица, а также физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, главы крестьянско-фермерского хозяйства.

Центром занятости, как подразделением Управления по труду и занятости населения, работодателю предоставляются денежные средства на приобретение необходимого информационного, технологического и вспомогательного оборудования, технологической оснастки, инструмента, средств связи и сигнализации при оборудовании (оснащении) постоянного рабочего места, также для приобретения средств индивидуальной защиты.

Возмещение затрат работодателю осуществляется в соответствии с договором заключенным между центром занятости и работодателем. Размер возмещения работодателю затрат для оборудования рабочего места для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин составляет 50,0 тыс. рублей на одно рабочее место.

Одной из приоритетных задач, решаемых службой занятости населения, является обеспечение занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. К этой категории граждан относятся одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов.

Специалисты Управления по труду и занятости населения Белгородской области оказывают, в том числе и безработным женщинам, комплекс бесплатных услуг с целью их трудоустройства:

- консультационные услуги по законодательству о труде и занятости;
- информирование о спросе и предложении на рынке труда Белгородской области об услугах, оказываемых службой занятости населения;
- оказание психологической поддержки;
- проведение тестирования профессиональных возможностей;
- привлечение к участию в тренинговых программах по социальной адаптации на рынке труда;
- оказание образовательных услуг в учебных центрах службы занятости населения и других образовательных учреждениях;

- содействие в организации собственного дела;
- подбор вариантов подходящей работы, в том числе временного характера.

Принимая во внимание, что на регистрируемом рынке труда, более 80 % составляют женщины, Управление по труду и занятости населения Белгородской области осуществляет на территории Белгородской области следующие функции по трудоустройству безработных женщин. Регистрирует женщин в целях поиска подходящей работы.

Женщины в силу своей принадлежности к слабому полу отличаются рядом физиологических особенностей, положением в социальной структуре нашего общества. Основная причина выделения женщин в качестве социальной группы, нуждающейся в большей социальной поддержке, связана с их способностью к деторождению, которая, обеспечивая продолжение рода, является основанием того или иного социума. Генеративная способность женщин является основной причиной трудностей, возникающих у них в сфере занятости. Замужество и деторождение заставляют женщин прерывать производственную деятельность.

Управление по труду и занятости населения Белгородской области планирует следующий комплекс мер, предусматривающих их занятость:

1. В целях профилактики длительной безработицы оказывать комплексные профориентационные услуги.
2. Продолжить формирование банка вакансий для безработных и незанятых женщин.
3. Проводить мероприятия по социальной адаптации на рынке труда женщин, зарегистрированных в службе занятости населения в качестве безработных посредством участия их в программах «Клуб ищущих работу», «Новый старт».
4. Содействовать развитию предпринимательства среди женщин путём обучения их в программах «Деловая женщина», «Клуб начинающих предпринимателей».
5. Обучать женщин профессиям, под занятость в сфере малого и среднего бизнеса.
6. Провести не менее 16 специализированных ярмарок вакансий для трудоустройства женщин.
7. Проводить встречи с беременными женщинами, имеющими малолетних детей, с целью информирования о ситуации на рынке труда и мероприятиях, проводимых службой занятости.
8. Предоставить женщинам возможность участия в общественных работах.
9. Освещать в СМИ проблемы, связанные с трудоустройством женщин испытывающих трудности в поиске работы.

Реализация намеченных мер позволит обеспечить занятость не менее 60 % женщин, ищущих работу.

Для многих женщин потерять работу означает не только лишиться заработка и ухудшить условия жизни своей семьи, но и утратить уверенность в себе, надежду на будущее. В такие дни у каждой женщины возникает необходимость правильно сориентироваться на рынке труда и в сфере занятости.

Необходимо проанализировать подробнее услуги, оказываемые Управлением по труду и занятости населения Белгородской области безработным различным групп населения, в том числе женщинам, как категории граждан имеющих свои отличительные черты.

В последние годы в Белгородской области уделяется особое внимание улучшению положения женщины в обществе, обеспечения для них равных прав и возможностей, укреплению семейной политики, охране материнства и детства. Свидетельством этому являются деятельность государственного учреждения «Управления по труду и занятости населения по регулированию занятости женщин Белгородской области» работающее по выполнению принятых программ и постановлений правительства Белгородской области.

Сопоставляя материал за последние годы, отметим, что ситуация на региональном рынке труда формировалась под воздействием состояния экономики области, которое характеризовалось устойчивыми позитивными тенденциями практически по всем макроэкономическим и макросоциальным показателям. Ввод новых рабочих мест, своевременное расширение и обновление банка вакансий, совершенствование механизма сбора и распространения информации о возможностях трудоустройства безработных и ищущих работу граждан способствовали снижению напряженности в сфере занятости. Однако, в связи с низкой конкурентоспособностью на рынке труда отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, молодежь, лица предпенсионного возраста, одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов и другие), обусловленная ужесточением требований работодателей к принимаемым на работу работникам, сохранилось структурное несоответствие предложения рабочей силы и спроса на нее.

По данным выборочного обследования, проведенного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области экономически активного населения области за 2012-2013 годы среди женщин составляла 386,5 и 367,9 тыс. человек соответственно¹.

Так, по данным за 2013 год общее число безработных граждан составило 55,1 тыс. человек, из них большую часть составляют безработные женщины – 32,2 тыс. (см. табл. 6.4).

¹ Здесь и далее данные приводятся в том числе по областной программе «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» [6].

Таблица 6.4

**Удельный вес женщин в общей численности граждан,
ищущих работу в 2013 году**

№ п/п	Наименование районов	Всего ищущих работу (чел.)	В том числе женщин (чел.)	%
1.	Алексеевский	1930	971	50,3
2.	Белгородский	2908	1879	64,6
3.	Борисовский	756	411	54,3
4.	Валуйский	2103	1135	53,9
5.	Вейделевский	1008	509	50,4
6.	Волоконовский	1089	560	51,4
7.	Грайворонский	814	410	50,4
8.	Губкинский	3941	2156	54,7
9.	Ивнянский	907	568	62,6
10.	Корочанский	1572	822	52,2
11.	Красненский	501	237	47,3
12.	Кр. Гвардейский	1654	714	43,2
13.	Кр. Яружский	928	477	51,4
14.	Новооскольский	1691	839	49,6
15.	Прохоровский	1726	882	51,1
16.	Ракитянский	1130	556	49,2
17.	Ровеньский	548	287	52,4
18.	Ст.Оскольский	12085	7296	60,3
19.	Чернянский	1539	763	49,6
20.	Шебекинский	4186	2577	61,6
21.	Яковлевский	1263	757	59,9
22.	г. Белгород	10215	6402	62,7
Итого		54491	31208	57,2

Всего при содействии службы занятости в 2013 г. трудоустроено 18,9 тыс. женщин, в т.ч. более 11,3 тыс. женщин, испытывающих трудности в поиске работы. При этом имеются существенные различия между городами и районами. Так, Ровеньским районным центром занятости трудоустроено 94,7 % обратившихся женщин, Красногвардейским – 90,2 %, Красненским – 84,3 %. Несколько ниже среднеобластного показателя (60,4 %) трудоустроено женщин в Губкинском (58,6 %), Белгородском (51,6 %), Старооскольском (52,4 %) городских центрах занятости населения (см. табл. 6.5).

Таблица 6.5

**Динамика содействия службы занятости трудоустройству женщин
в разрезе районов**

№ п/п	Наименование районов	2012			2013 г.		
		Обратилось в поиске работы	Трудоустроено	% трудоустройства	Обратилось в поиске работы	Трудоустроено	% трудоустройства
1.	Алексеевский	1109	951	85,7	971	672	69,2
2.	Белгородский	1807	1169	64,7	1879	1115	59,3
3.	Борисовский	499	373	74,7	411	299	72,7
4.	Валуйский	1394	1059	75,9	1135	821	72,3

Окончание табл. 6.5

№ п/п	Наименование районов	2012			2013 г.		
		Обратилось в поиске работы	Трудоустроено	% трудоустройства	Обратилось в поиске работы	Трудоустроено	% трудоустройства
5.	Вейделевский	546	392	71,8	509	372	73,1
6.	Волоконовский	874	519	59,4	560	485	86,6
7.	Грайворонский	465	301	64,7	410	271	66,1
8.	Губкинский	2631	1982	75,3	2156	1264	58,6
9.	Ивнянский	708	536	75,7	568	452	79,6
10.	Корочанский	948	736	77,6	822	585	71,1
11.	Красненский	252	202	80,1	237	200	84,3
12.	Кр. Гвардейский	850	772	90,8	714	644	90,2
13.	Кр. Яружский	421	281	66,7	477	260	54,5
14.	Новооскольский	763	609	79,8	839	582	69,4
15.	Прохоровский	994	707	71,1	882	630	71,4
16.	Ракитянский	833	614	73,7	556	355	63,9
17.	Ровеньский	476	340	71,4	287	272	94,7
18.	Ст. Оскольский	5633	3594	63,8	7296	3821	52,4
19.	Чернянский	642	506	78,8	763	503	65,9
20.	Шебекинский	3255	2511	77,1	2577	1520	58,9
21.	Яковлевский	776	527	67,9	757	440	58,1
22.	г. Белгород	6464	4487	69,4	6402	3304	51,6
Итого		32340	23168	71,6	31208	18867	60,4

Рост показателей промышленного и сельскохозяйственного производства, повышение инвестиционной активности и создание новых рабочих мест способствовали снижению численности граждан в т.ч. женщин, обратившихся в службу занятости в целях поиска подходящей работы.

Всего на начало года на учете в центрах занятости состояло 1475 безработных женщин, имеющих несовершеннолетних детей. В 2013 году за содействием в трудоустройстве в органы службы занятости области обратилось 5764 женщины, имеющие детей в возрасте до 18 лет, в их числе 1181 женщина, имеющие детей в возрасте до трех лет, 63 воспитывающие детей-инвалидов. В целях реализации Указа Президента от 7 мая 2012 года №606 отработана система мер, направленных на содействие занятости женщин, имеющих несовершеннолетних детей, это:

- профессиональная подготовка или переподготовка в период отпуска по уходу за ребенком,
- создание рабочих мест для отдельных категорий женщин,
- подбор подходящих вариантов трудоустройства
- обучения безработных женщин востребованным профессиям,
- содействие их самозанятости.

Центры занятости населения области ведут регистры женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, в том числе в возрасте до 3-х лет, многодетных женщин, формируют банк вакансий, включающий предложения постоянной и временной работы, а также гибкие формы занятости.

По состоянию на 1 января текущего года в целом по области было заявлено 5049 вакансий, предусматривающих возможность совмещения обязанностей по уходу за малолетними детьми с трудовой занятостью (график сменности – 4028 ед., неполной рабочий день или неделя – 536, гибкий режим – 481, работа на дому – 5).

После регистрации в базе данных с каждой из этих женщин, проводилась индивидуальная работа в зависимости от имеющейся профессии, стажа, опыта работы, возраста детей, около 50 % из числа обратившихся женщин трудоустраиваются при содействии службы занятости. 283 женщины, имеющие несовершеннолетних детей, принимали участие в общественных работах. Они работали почтальонами на предприятиях связи, были заняты в летних лагерях отдыха детей и на работах по благоустройству и озеленению населённых пунктов.

Женщинам, имеющим склонность к предпринимательской деятельности, представляется возможность обучиться основам предпринимательской деятельности и открыть собственное дело. 62 женщины в минувшем году открыли ИП и занялись предоставлением услуг по ремонту и пошиву одежды, оказанием парикмахерских, юридических, стоматологических услуг, а также различными направлениями сельскохозяйственной деятельности.

Все обратившиеся в центры занятости женщины имеют возможность получить госуслуги по профессиональной ориентации, а безработные по психологической поддержке, что помогает им определиться с профилем обучения и выбором профессии для трудоустройства. На профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за минувший год направлено 542 безработные женщины, имеющие несовершеннолетних детей. Также этой категории женщин оказано 4330 услуг по профессиональной ориентации, 456 – по психологической поддержке.

Трудоустроено на оборудованные рабочие места 45 женщин, обратившихся в органы службы занятости в поиске работы (100 % запланированного показателя), в их числе 15 женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, 3 женщины, воспитывающие детей-инвалидов, 27 многодетных женщин.

Оборудованы рабочие места бухгалтера, оператора, продавца, повара, воспитателя, машиниста тесторазделочной машины, швеи и другие.

Работодателям возмещены затраты на оборудование одного рабочего места в размере не превышающем 50 тысяч рублей.

На мероприятия по трудоустройству на оборудованные рабочие места израсходовано 2250 тыс. рублей из областного бюджета (100 % предусмотренных средств).

Профессиональное обучение прошли 139 женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (139 % запланированного показателя). Из них 41 – по рабочим профессиям, 98 – по специальностям среднего и высшего профессионального образования.

Приоритетным правом при направлении на обучение пользовались матери-одиночки и женщины, имеющие двух и более детей, состоящие в трудовых отношениях с работодателем и желающие вернуться на прежнее место работы или приступить к трудовой деятельности.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в минувшем году осуществлялась по 34 профессиям, среди которых: повар, кондитер, оператор котельной установки, а так же по таким профилям, как сестринское дело, охрана труда, делопроизводство и т.д. Обучение осуществлялось на базе 29 учебных заведений высшего и среднего профессионального образования, негосударственных образовательных учреждений учебно-курсовой сети. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации израсходовано 750 тыс. рублей (100 % предусмотренных средств).

Всего на реализацию мероприятий по трудоустройству и обучению женщин в 2013 году израсходовано 3 млн. рублей из областного бюджета [19].

Ежегодно планируется создавать по 45 рабочих мест для трудоустройства женщин и направлять на обучение не менее 100 женщин находящихся в декретном отпуске. Планируемые расходы составят 6 млн. рублей.

В период 2011-2013 годов в области реализовывалось областное трехстороннее соглашение между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством области, в котором были предусмотрены дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, сверх установленных законами, иными нормативными актами, соглашениями, заключены 22 территориальных трехсторонних соглашения, 18 отраслевых соглашений. В 2013 году 1662 (88 %) организации сферы материального производства области заключили коллективные договоры.

В целях информирования женщин используются печатные и электронные средства массовой информации областного, районного и городского уровней. Наряду с объявлениями и развернутыми публикациями, в 2013 году их порядка 50. Для информирования женщин также используется Интернет-площадка – это 22 официальных сайта службы занятости населения, на которых регулярно размещаются и обновляются нормативно-правовые документы, новостные материалы, объявления о возможности повышения занятости женщин.

На ярмарках вакансий создаются все условия, чтобы женщины смогли за короткое время переговорить с несколькими работодателями, желающими принять на работу именно данную категорию граждан. Центрами занятости населения проводятся информационные часы и выездные акции, что позволяет расширить охват аудитории.

Поддерживается межведомственное взаимодействие с органами социальной защиты, ЗАГС, женскими консультациями по обмену информацией

и консультированию. Создан и регулярно обновляется банк данных о беременных из числа безработных и банк вакансий рабочих мест для них. Динамика содействия службы занятости трудоустройству беременных женщин в разрезе районов представлена в табл. 6.6.

Таблица 6.6

**Динамика содействия службы занятости
трудоустройству беременных женщин в разрезе районов**

Наименование районов	2010 год			2011 год			2012 год			2013 год		
	обратилось	трудоустроено	% трудоустройства	обратилось	трудоустроено	% трудоустройства	обратилось	трудоустроено	% трудоустройства	обратилось	трудоустроено	% трудоустройства
Алексеевский	41	16	39	68	21	30,9	47	12	27,7	33	11	33,3
Белгородский	254	40	15,7	358	67	18,7	212	30	14,1	163	24	14,7
Борисовский	14	4	28,6	91	1	1,1	68	8	11,7	49	3	6,1
Валуйский	33	13	39,4	101	31	30,7	59	39	66,1	13	10	76,9
Вейделевский	11	2	18,2	75	2	2,7	12	2	16,6	26	1	3,8
Волоконовский	18	4	22,0	59	7	11,9	45	6	13,3	38	6	15,9
Грайворонский	34	17	50,0	76	10	13,2	53	6	11,3	44	5	11,4
Губкинский	141	13	9,2	149	17	11,4	103	7	6,8	41	3	7,3
Ивнянский	28	8	28,5	59	17	28,8	37	4	10,8	38	7	18,4
Корочанский	38	6	15,8	96	10	10,4	84	4	4,8	65	3	4,6
Красненский	22	18	81,8	19	2	10,5	12	2	16,7	12	1	8,3
Краснояржужский	11	7	63,6	53	11	20,8	50	4	8,0	52	3	5,7
Красногвардейский	19	14	73,7	106	26	24,5	39	33	84,6	36	11	30,5
Новооскольский	33	9	27,3	81	1	1,2	58	0	0	49	2	4,1
Прохоровский	25	10	40,0	63	12	19,0	15	3	20,0	8	1	12,5
Ракитянский	22	18	59,1	64	9	14,1	39	9	23,1	45	11	24,4
Ровеньский	10	5	50,0	15	2	13,3	5	1	20,0	5	0	0
Старооскольский	271	15	5,5	408	9	2,2	210	8	3,8	147	7	4,8
Чернянский	38	11	28,9	91	3	3,3	85	4	4,7	85	4	4,7
Шебекинский	82	11	13,4	155	22	14,2	199	18	9,0	177	13	7,3
Яковлевский	18	6	33,3	101	10	9,9	54	6	11,1	79	6	7,6
г. Белгород.	438	46	10,5	673	29	4,3	498	14	2,8	389	11	2,8
Итого	1601	293	18,3	2961	319	10,8	1984	220	11,1	1594	143	8,9

На протяжении ряда лет успешно работают по трудоустройству беременных женщин сотрудники службы занятости Валуйского, Красногвардейского, Ракитянского районов. Ниже среднеобластного уровень трудоустройства беременных женщин в городах Новооскольском, Чернянском, Корочанском, городе Белгороде.

В целях выполнения вышеназванного постановления на предприятиях и в организациях области для трудоустройства беременных женщин было заквотировано 249 рабочих мест.

Реализация вышеуказанных программ способствовала совершенствованию системы профессионального обучения и подготовки необходимых кадров для отраслей экономики области. Образовательные услуги безработным гражданам предоставлялись в соответствии с реализуемыми программами и потребностями рынка труда.

По-прежнему наименее конкурентоспособны безработные женщины в возрасте старше 50 лет, имеющие среднее или высшее образование. Среди специалистов – это бухгалтера, экономисты, инженеры и техники различного профиля, мастера, а также бывшие руководители, библиотекари, товароведы, инспекторы. Среди рабочих – уборщики помещений и территорий, подсобные рабочие, а также операторы котельной, кассиры, кладовщики, лифтеры, почтальоны. Кроме того, остаются практически не востребованными представители немассовых профессий.

Управление и центры занятости населения производили расходы на социальные выплаты и на оказание государственных услуг безработным гражданам в соответствии с заключенными договорами, планомерно, без задержек через лицевые счета, открытые в Федеральном казначействе.

Средние затраты на предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения отражены в табл. 6.7.

В связи с ростом выплат безработным гражданам пособий Управлением были скорректированы кассовые планы по расходованию средств. Оптимизированы расходы по содержанию Управления и государственных учреждений «Центр занятости населения» городов и районов, направлены средства на социальные выплаты. В течение года производились корректировки по экономическим статьям расходов и в разрезе государственных учреждений «Центр занятости населения».

Дополнительные ассигнования 37558 тыс. рублей поступившие в область в октябре 2013 года были также направлены полностью на осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными на пособия и возмещение расходов ПФР на возмещение пенсий, оформленных безработным гражданам досрочно.

Расходы на осуществление переданных полномочий в области содействия занятости населения за счет субвенций из федерального бюджета производились по утвержденным Департаментом финансов и бюджетной политики Белгородской области показателям сводной росписи. За 2013 год было израсходовано средств субвенций 141914,8 тыс. рублей.

Фонд оплаты труда, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера работникам Управления утверждены в соответствии с соответствующими законами и постановлениями Правительства Белгородской области. Для выравнивания заработной платы в 2013 году из средств областного бюджета на оплату труда работников Управления было израсходовано 6471,4 тыс. рублей, или 31,1 % от общей суммы расходов на эти цели (20817,4 тыс. рублей). На

оплату труда работников государственных учреждений «Центр занятости населения» городов и районов области в 2013 году из областного бюджета средства не выделялись.

Таблица 6.7

Затраты на предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения

Наименование мероприятия	Израсходовано средств в 2013 году (тыс. руб.)	Численность получателей государственных услуг (чел.)	Средние затраты на предоставление государственных услуг в области содействия занятости населения на 1 человека (руб.)
Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет	7832,5	6925	1131,05
Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест	720,0	19202	37,50
Информирование населения и работодателей о положении на рынке труда	1058,0	691798	1,53
Организация общественных работ	5319,0	3307	1608,41
Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы	1504,7	518	2904,83
Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда	1644,7	1852	888,07
Организация содействия самозанятости населения	3411,5	5376	634,58
Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые	948,5	269	3526,02
Профессиональное обучение безработных граждан	19312,1	3351	5763,09
Профессиональная ориентация	734,2	26794	27,40
Социальная поддержка безработных граждан:	435884,0	40105	10868,57
– пособие, материальная помощь			
– стипендии в период профобучения, материальная помощь	17127,0	3592	4768,10
– возмещение ПФР расходов по досрочным пенсиям (переходящие с 2012 – 394 чел., направлено – 468 чел.)	31600,0	862	36658,93

На выплату стипендий 3347 безработным гражданам в период обучения, по направлению службы занятости было израсходовано 16903,6 тыс. рублей, 245 безработным гражданам в период профессионального обучения выплачена материальная помощь на сумму 223,4 тыс. рублей.

По направлению службы занятости оформлено на досрочную пенсию 468 безработных граждан и 394 человека переходящие с 2012 года, расходы по которым возмещались в 2013 году. Всего возмещено расходов отделению Пенсионного фонда на выплату досрочных пенсий 31600,0 тыс. рублей, в том числе затраты на погребение двух человек – 8,1 тыс. рублей.

Представляется, что проектирование повышения эффективности деятельности ГУ «Управления по труду и занятости населения» по регулированию занятости женщин в регионе будет более рациональным при некотором подведении итогов проведенного анализа и определения направлений, где наиболее вероятны сложности при организации работы в заданном направлении. Итак:

1. Решение проблем занятости женщин осложняется в силу демографических особенностей, ростом предложения рабочей силы из числа женщин, которым сложнее адаптироваться на рынке труда.
2. Экономический рост практически не затрагивает отрасли с преимущественной занятостью женщин. Общей тенденцией для всех является вытеснение женщин из таких традиционных сфер их занятости, как торгово-посредническая, финансовая, банковская, а в связи с притоком в эти организации мужчин.
3. Трудоустройство женщин сдерживается ограниченным количеством вакансий, требующих высококвалифицированных специалистов, в том числе таких, как учителя, бухгалтеры, врачи, несвоевременной выплатой заработной платы на некоторых предприятиях.
4. В наиболее сложном положении на рынке труда оказываются слабо защищённые категории женщин, в том числе женщины, имеющие малолетних детей, выходящие на рынок труда после исполнения ребёнку трех лет, детей-инвалидов, одинокие женщины, имеющие малолетних детей, жены военнослужащих.

Необходимо проанализировать причины, создающие барьеры в данной работе.

Во-первых, многие предприятия не поддерживают активной связи с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области по следующим причинам: отсутствие вакансий у предприятий; предприятие не ведёт финансово-хозяйственной деятельности, но официально не ликвидировано; предприятие находится в тяжёлом финансово-экономическом положении и вынуждены проводить массовые сокращения; предприятия, имеющие стабильное финансовое положение, самостоятельно ведут набор кадров; обращение предприятий к услугам коммерческих фирм по подбору персонала; нежелание предприятий сообщать в государственные органы о своём существовании с целью уклонения от уплаты налогов; отсутствие возможности у предприятий гарантировать своевременную выплату заработной платы.

В свою очередь Управление по труду и занятости населения Белгородской области не всегда чётко следует требованиям работодателей при направлении работников по их заявкам.

Во-вторых, как показывает практика работы отделов занятости, многими работодателями по-прежнему не выполняется положение ст. 25 названного закона о занятости по квотированию рабочих мест для инвалидов, при этом не перечисляются, как того требует закон, обязательная плата за каждого нетрудоустроенного в рамках квоты инвалида.

В-третьих, одной из причин недостаточно является неполное и нерегулярное поступление финансовых средств от работодателей в Государственный фонд занятости населения.

В-четвёртых, многие безработные и ищущие работу женщины отказываются идти на свободные рабочие места, где заработок очень мал, допускаются длительные задержки выплат заработной платы, тяжёлые условия труда. В свою очередь работодатели отказывают в приёме на работу гражданам по причине отсутствия опыта работы у молодёжи, гражданам предпенсионного возраста, а так же женщинам, имеющим малолетних детей.

В-пятых, Управление по труду и занятости Белгородской области содействуют организации безработным собственного дела, развитию малого предпринимательства. Однако, женщины реже пытаются открыть «свое» дело, хотя тенденция активно в целом малое предпринимательство продолжает находиться в положении крайне неустойчивого равновесия с высокой степенью неопределённости ближайших перспектив его развития. Это неустойчивость объясняется противоречивостью сложившейся ситуации. С одной стороны малый бизнес располагает огромным потенциалом, который позволяет ему сделать решительный рывок вперёд, с другой стороны на каждом шагу он сталкивается с препятствиями: несовершенство законодательной базы развития предпринимательской деятельности; жёсткое налоговое давление и усложнённая система налогообложения; трудности сбыта продукции; недостаточность начального капитала и собственных оборотных средств; трудности с получением банковских кредитов; сложности с получением помещений и крайне высокая арендная плата.

В-шестых, Управление по труду и занятости населения Белгородской области активно занимаются подготовкой рабочих мест временного характера. Однако по-прежнему много рабочих мест временного характера остаются женщины не востребованными по причине их малой цены, несоответствия спроса и предложения на рабочую силу. Стоимость многих рабочих мест, таких как вахтёр, дворник, уборщица, мойщик посуды, санитарка низкая.

Особенность занятости женщин и наличие женской безработицы требуют разработки и внедрения специальных инструментов её регулирования. Инструменты регулирования занятости женщин должны отвечать следующим основным требованиям:

- 1) направленность на конкретные группы женщин;
- 2) согласование интересов работника (женщины), работодателя и государства (общества);

3) предоставление женщине права свободно выбрать подходящий для нее вариант занятости.

По прогнозу на областной рынок труда в 2014-2020 годах попадут более 190 тыс. женщин.

Из них в службу занятости в поисках работы ежегодно обратятся от 35 до 38 тысяч женщин. В сложном положении на рынке труда останутся женщины, имеющие малолетних детей и детей-инвалидов, одинокие родители, выпускницы образовательных учреждений, не имеющие опыта работы, женщины старше 40 лет и предпенсионного возраста, а также беременные женщины.

Широкая информированность населения о работе службы занятости по трудоустройству неработающих беременных женщин, будет способствовать тому, что в течение 2014-2020 годов количество обратившихся женщин этой категории в городские и районные центры занятости по-прежнему будет большим – более 2 тыс. человек ежегодно.

В 2014-2020 годах предположительно ожидается устойчивая потребность экономики в квалифицированных кадрах рабочих, владеющих 2-3 специальностями или видами деятельности.

Не будут испытывать сложности с трудоустройством специалисты, владеющие компьютерными технологиями. Интенсивность оборота рабочих кадров дополнительно будет поддерживаться за счет молодежи, вступающей в трудоспособный возраст.

В работе по проектированию необходимо выделить основные направления работы по обеспечению занятости женщин в 2014-2020 годах.

Прогнозируется, что в 2014-2020 годах в целях трудоустройства в городские и районные центры занятости населения обратятся 33-38 тыс. женщин ежегодно.

Таким образом, отметим, что в современных российских регионах актуальными являются как изучение и решение вопросов безработицы, так и традиционно связанных с ней вопросов занятости населения, актуально проблемным остается вопрос занятости женщин. Состояние регионального рынка труда показало, что характерной чертой безработицы является преобладание на нем женщин среди безработных граждан. В условиях конкурентных отношений женщины чаще, чем мужчины оказываются, не готовы к свободной, инициативной деятельности. В целом решение указанных вопросов в условиях Белгородского региона ведет ГУ «Управление по труду и занятости населения Белгородской области», причем есть объективное понимание данных проблем, и особое внимание уделяется обеспечению занятости населения как постоянно воспроизводимому явлению, выражающему одну из сторон трудовых отношений, прежде всего правовых и экономических, по поводу обязательного непосредственного включения работников в процесс труда.

Проведенное исследование безработицы на рынке труда РФ и Белгородской области показало, что региональный рынок труда характеризуется

средними показателями величины безработицы [11]. На наш взгляд, это заслуга региональных программ, разрабатываемых местными органами самоуправления. На протяжении всего рассматриваемого периода ситуация на рынке труда региона выглядит менее напряженной, чем в целом по РФ, хотя и характеризуется менее интенсивным снижением уровня безработицы по методологии МОТ. Но отсутствие высоких показателей не означает отсутствия проблемы, требующей постоянной модификации ее решений.

В среднем за рассматриваемый период регистрации подвергалась лишь пятая часть всех безработных области и третья часть всех безработных страны, поэтому регистрируемая безработица не может адекватно отражать реальное положение на рынке труда.

На протяжении рассматриваемого периода в целом по РФ наблюдается преобладание безработных мужчин по методологии МОТ, что на наш взгляд, возможно объяснить их большей экономической активностью по сравнению с женщинами, тогда как в Белгородской области численность безработных мужчин и женщин, определяемых по методологии МОТ, примерно одинакова. Напротив, среди безработных, зарегистрированных в УТЗН, как в разрезе РФ, так и Белгородской области преобладают женщины.

Рынок труда Белгородской области характеризуется более высокой экономической активностью лиц, имеющих высшее профессиональное, неполное высшее и среднее профессиональное образования, и при этом недостаточным спросом на них со стороны работодателей и минимальными возможностями трудоустройства на условиях неполного рабочего дня или «на дому» для лиц, обучающихся в высших учебных заведениях; более низкими возможностями открытия собственного дела и высоким развитием «социальных сетей» в области; слабым развитием коммерческих служб занятости, но при этом более высоким доверием государственной службе занятости; более затяжным характером безработицы по сравнению с данными по стране в целом.

Среднестатистический портрет безработного Белгородской области – это человек в возрасте 34, 27 лет со средним полным общим образованием, который ищет работу через друзей родственников, знакомых в течение 8,74 месяца.

Экономическая активность мужчин превышает экономическую активность женщин, как среди молодежи, так и среди лиц пенсионного и предпенсионного возрастов. При этом при росте экономической активности обеих возрастных групп работодатель в целом предпочитает молодости, мобильности и современному образованию опыт и «человеческий капитал», приобретенный работником за годы работы на предприятии, поэтому замещения лиц предпенсионного и пенсионного возрастов на рабочих местах молодежью не происходит в той мере, которая могла бы повлиять на ситуацию на рынке труда Белгородской области.

В целом за рассматриваемый период на фоне развертывания глобально-го экономического кризиса рынок труда Белгородской области характеризу-

ется положительной динамикой эстерогенной безработицы, обусловленной политикой содействия занятости в регионе; ростом миграционной безработицы, отражающим нарастание влияния миграционных потоков, повышающих напряженность рынка труда Белгородской области; снижением уровня финансовой безработицы и в целом повышением предпринимательской активности населения и неустойчивого положения предпринимателей на рынке; ростом формальной безработицы, обусловленным ростом масштабов неформального сектора экономики; динамикой сокращения уровня длительной безработицы.

Библиографический список к главе 6

1. О Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года, включающей Программу социально-экономического развития Белгородской области на 2008-2012 годы [Текст]: Постановление Правительства Белгородской области, 27.10.2008 г., № 269-пп // Белгородские известия. – 2008. – № 202-203. – 28 ноября.

2. Об утверждении областной Программы «Развитие и государственная поддержка малого и среднего предпринимательства Белгородской области» на 2007-2010 годы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Белгородской области, 05.03.2007 г., № 42-пп (ред. от 24.02.2009) // Консультант плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

3. Об утверждении областной целевой Программы «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства Белгородской области на 2008-2013 годы» [Текст]: Постановление Правительства Белгородской области, 28.01.2008 г., № 17-пп // Белгородские известия. – 2008. – № 29-30. – 29 февраля.

4. Об областной комплексной целевой программе Женщины Белгородчины на 2010 – 2014 годы [Текст]: Постановление от 12.12.2010 № 165 // Сборник нормативно-правовых актов Белгородской области № 57 (П). – С. 149-171.

5. Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Белгородской обл. от 16.12.2013 N 527-пп (ред. от 22.12.2014) Консультант плюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru>.

6. Программа содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы: утверждена постановлением Правительства области от 16.12.2013 г. №527-пп [Текст] – Белгород: Департамент ФГСЗН по Белгородской области, 2013. – 122 с.

7. Об областной целевой Программе «Подготовка инновационно мотивированных инженерных кадров в Белгородской области в 2009-2013 годах»

[Текст]: Постановление Правительства Белгородской области, 26.01.2009 г., № 18-пп // Белгородские известия. – 2009. – № 25-26. – 11 февраля.

8. Аналитический отчет о деятельности Департамента федеральной государственной службы занятости населения Белгородской области за 2013 год [Текст]. – Белгород: Департамент ФГСЗН по Белгородской области, 2013. – 56 с.

9. Бабинцев В.П., Надуткина И.Э. Экспертное сообщество как субъект гражданского участия в регионе [Текст] / В.П. Бабинцев, И.Э. Надуткина, В.А. Сапрыка // Власть. – 2014. – № 7. – С. 3-9.

10. Бурлацкий Ф.М. Новое мышление: Диалоги и суждения о технологической революции и наших реформах [Текст] / Ф.М. Бурлацкий. – М.: Политиздат, 1989. – 431 с.

11. Костыря А.В. Безработица и ее регулирование [Текст] / А.В. Костыря. – Saarbrocken: LAP Lambert Academic Publishing GmbH&Co. KG, 2012. – 327 с.

12. Костыря А.В., Чижова Е.Н. Безработица и инструменты ее регулирования в современных условиях [Текст] / А.В. Костыря. – Белгород: Издательство БГТУ им. В.Г. Шухова, 2010. – 296 с.

13. Надуткина И.Э., Шовгеня С.А. Ресурсное обеспечение проектной инновационной деятельности в регионе [Текст] / И.Э. Надуткина, С.А. Шовгеня // Среднерусский вестник общественных наук (научно-образовательное издание. – 2011. – № 4. – С. 161-168.

14. Сенаторова Е.Н. Регулирование жизненных стратегий неработающих женщин в провинциальных городах Центрально-Черноземного региона: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 [Текст] / Е.Н. Сенаторова. – Белгород, 2005. – 24 с.

15. Соболева И.В. Развитие и использование человеческого потенциала женщин в современной России [Текст] / И.В. Соболева // Социальные услуги безработным женщинам: принципы, тенденции, технологии. – М.: ТА-СИС, 2004. – 267 с.

16. Посохов В.Т. Роль службы занятости в регулировании регионально-го рынка труда [Текст] / В.Т. Посохов. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. – 126 с.

17. Губернатор и Правительство Белгородской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.belregion.ru (дата обращения: 15.03.2015).

18. Вести. Экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.vestifinance.ru/articles/27018 (дата обращения: 25.03.2015).

19. О создании отраслевых производственно-образовательных комплексов Белгородской области [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Белгородской области, 29.12.2008 г., № 328-пп // Консультант плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**Татьяна Владимировна Белых,
Татьяна Анатольевна Брачун,
Евгений Владимирович Забуга,
Светлана Геннадьевна Коваленко,
Анна Васильева Костыря,
Ирина Эдуардовна Надуткина,
Анатолий Владимирович Рабович,
Андрей Сергеевич Свиридов,
Элина Вячеславовна Степанова,
Ольга Игоревна Шестак,
Светлана Александровна Шовгеня**

ФАКТОРЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ

КНИГА 19 Монография

Подписано в печать 06.06.2015. Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная.
Тираж 500 экз. Уч.-изд. л. Печ. л. Заказ

Отпечатано в типографии
ООО Издательство «СИБПРИНТ»
630099, г. Новосибирск, ул. Максима Горького, 39



СПЕЦИАЛЬНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ!!!

ЦЕНТР РАЗВИТИЯ НАУЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА предлагает научной и педагогической общественности услуги по публикации *авторских монографий по всем научным направлениям и специальностям*. Для публикации авторам необходимо предоставить в Центр Развития Научного Сотрудничества (по электронной почте) текст монографии, аннотацию, заполненную заявку. Сроки публикации монографии – один месяц с момента обращения автора.

Стоимость публикации определяется индивидуально в зависимости от «сложности» текста (формулы, таблицы, рисунки), объема монографии, тиража и срочности заказа.

Информацию об условиях публикации результатов научных исследований и требования к оформлению материалов можно получить на сайте **WWW.ZRNS.RU**, по телефонам Центра развития научного сотрудничества в г. Новосибирске:

8-383-291-79-01 Чернов Сергей Сергеевич, руководитель ЦРНС

8-913-749-05-30 Хвостенко Павел Викторович,
ведущий специалист ЦРНС

или по электронной почте: **monography@ngs.ru**
monography@mail.ru

НАДЕЕМСЯ НА ПЛОДОТВОРНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО!