

Международный научный фонд
экономических исследований
академика Н.П. Федоренко



Academician Nikolai Fedorenko
International Scientific Foundation
of Economic Research

**КОНФЕРЕНЦИЯ
ЛАУРЕАТОВ И СТИПЕНДИАТОВ
2005 года**

Сборник материалов

МОСКВА
2006

Международный научный фонд
экономических исследований
академика Н.П. Федоренко



Academician Nikolai
Fedorenko

Сборник материалов
Конференции
лауреатов и стипендиатов
Международного научного фонда
экономических исследований
академика Н.П. Федоренко

1 декабря 2005 года

Москва
2006

Конференция лауреатов и стипендиатов Международного научного фонда экономических исследований академика Н.П. Федоренко. / Сборник материалов Конференции. Москва, 1 декабря 2005 года, - М.: ЦЭМИ РАН, 2006. - 194 с.

Работы, аннотации которых опубликованы в сборнике, выполнены при финансовой поддержке Международного научного фонда экономических исследований академика Н.П. Федоренко

Conference of Winners and Grant-Aided Students of Academician Nikolai Fedorenko International Scientific Foundation for Economic Research. / The collection of materials of Conference. Moscow, 1 december 2005. - Moscow, CEMI Russian Academy of Sciences, 2006. - 194 p.

Под редакцией д.э.н. Р.М. Качалова, О.С. Пономарёвой

ISBN 5-8211-0392-4

© Международный научный фонд экономических исследований академика Н.П. Федоренко (МНФЭИ), 2006 г.
© Центральный экономико-математический институт Российской академии наук, 2006 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
<i>Мильнер Б.З.</i> Доклад на церемонии вручения премии Фонда	7
<i>Бригадирепко У.С.</i> Государственная поддержка малого бизнеса в России	14
<i>Важдает А.Н.</i> Информационная система оценки эффективности бизнеса и инвестиций 16	
<i>Вершинина С.А.</i> Оптимизация управления товарными запасами в торговле при привлечении заемных средств	23
<i>Гаврилова Т.В.</i> Качество жизни населения: внутрирегиональные контрасты (на примере Ставропольского края)	32
<i>Грязных (Комаровская) А.А.</i> Влияние наркотизации населения на устойчивое развитие территорий Уральского федерального округа	40
<i>Гурбан И.А.</i> Социально-экономические последствия распространения наркомании в регионах России	47
<i>Ефремова А.Н.</i> Сбалансированная система показателей (balanced scorecard) как перспективный инструмент стратегического управления предприятием СМИ (на примере ГУП ГТРК «новое телевидение Кубани»)	55
<i>Железняков С.С.</i> Социально-экономическое районирование региона	56
<i>Захарова А.А.</i> Применение нечетких моделей в swot-анализе при разработке стратегии развития муниципального образования	61
<i>Захарова Ю.Н.</i> Государственное регулирование внешнеэкономической деятельности РФ таможенными органами (на примере Челябинской области)	67
<i>Захарчук Е.А.</i> Экономическая устойчивость и теория катастроф: точки соприкосновения	70
<i>Звягинцева НА., Алексеева И.А.</i> Регулирование рынка ценных бумаг в Российской Федерации	75
<i>Копейкина М.А.</i> Репродуктивный потенциал населения и пути его повышения	79
<i>Коротков И.С.</i> Технология и результаты маркетингового полевого исследования на основе методов системного анализа, инноватики и многофакторного эксперимента	85
<i>Котырло Е.С.</i> Анализ влияния экономического развития регионов российского севера на качество человеческого капитала	95
<i>Красинец Е.С.</i> Незаконная иммиграция как фактор и следствие теневых процессов на российском рынке труда	101

<i>Лазутин А.И.</i> Организация Интернет-аукциона высоких технологий для обеспечения эффективного трансфера результатов научно-технической деятельности.....	107
<i>Леонтьева Э.О.</i> Взятничество в современных российских вузах как вид экономической деятельности.....	111
<i>Петрова (Макарова) Е.А.</i> Совершенствование работы жилищно-коммунальной сферы муниципальных образований Российской Федерации.....	113
<i>Малкина М.Ю.</i> Взаимодействие государства и рынка в современной России: институционально-эволюционный подход.....	122
<i>Назарова О.А.</i> Особенности национальной политики в использовании водных биологических ресурсов.....	127
<i>Панасенко С.В.</i> Новая концепция управления социальной сферой.....	128
<i>Ренецкая Е.В.</i> Разработка структурной модели управления жилищной организацией на основе интегративного подхода.....	130
<i>Ружанская Л.С.</i> Корпоративный контроль и управление на Уральских предприятиях	139
<i>Рычагова О.В.</i> Межрегиональная дифференциация доходов населения.....	145
<i>Самарова Ю.А.</i> Разработка модели по решению проблем информационного обеспечения экономических агентов.....	148
<i>Семенова Н.Н.</i> Структурное управление интегрированными производственными системами по экономическим показателям.....	150
<i>Симоненко Е.С., Вертакова Ю.В.</i> Индикативный подход к прогнозированию развития многоотраслевого комплекса.....	156
<i>Устинов В.С.</i> Внедрение информационных технологий (на примере сбытового подразделения ОАО «Пермэнерго»).....	163
<i>Фетисова Е.Н.</i> Теневые экономические практики в сфере женской трудовой миграции: институциональная трансформация (на примере практики «hostess» в ночных клубах Северо-Восточной Азии).....	166
<i>Чурнов С.В.</i> Теоретико-методологические аспекты управления устойчивостью промышленного предприятия.....	172
<i>Широкова Г.В.</i> Применение моделей организационного жизненного цикла в развитии корпоративного управления в России.....	179
<i>Юрков А.А.</i> Моделирование процесса совершенствования системы менеджмента качества (на примере ОАО «Донской табак»).....	184
Об авторах.....	94

ДОКЛАД НА ЦЕРЕМОНИИ ВРУЧЕНИЯ ПРЕМИИ ФОНДА

Премия, вручаемая сегодня, имеет для меня особую ценность потому, что она исходит от Фонда Николая Прокофьевича Федоренко. Имя Федоренко, научная школа Федоренко на протяжении многих лет были для меня ориентиром в исследованиях, в разработке на современном уровне проблем управления предприятиями и экономикой в целом. Для меня всегда важно было то, что научная школа Федоренко, объединившая талантливых ученых и специалистов, унаследовала лучшие достижения российской экономической мысли, была и остается научным сообществом высокого класса, центром нестандартных решений.

Мое выступление будет состоять из двух частей: краткая информация о научных разработках, которыми мне доводилось заниматься, и некоторые соображения о современном состоянии и перспективах науки управления.

Из самых последних работ я бы назвал монографию «Теория организации», выдержавшую пять изданий, в том числе последнее в 2005 г.; «Управление знаниями»; «Корпоративная культура» (под моей редакцией); российско-американский учебник «Управление современной компанией» (под моей редакцией).

Так сложилось, что сначала, работая на заводе, а затем в Плехановском институте я интересовался организацией производства в промышленности. Дезорганизация и неуправляемость была характерна для так называемых вспомогательных работ — ремонт, наладка, транспорт, складирование, контроль и др., занимавших половину всей трудоемкости промышленной продукции. Организация этих работ, их рационализация, нормирование и планирование, комплексная трудоемкость, мотивы, стимулы, производительность, оценка эффекта - все это было обобщено в трех книгах, изданных до начала косыгинских реформ, а также в ряде опубликованных методических материалов.

Далее и по сегодняшний день все мои научные интересы связаны с управлением предприятием и экономикой в целом - примерно 40 лет.

Я лишь назову области, которыми так или иначе приходилось заниматься:

- теория управления в системе наук;
- организационные ресурсы экономического развития;
- системный подход к управлению;
- организационное проектирование;
- сочетание вертикали и горизонтали управления;
- организация программно-целевого управления;
- человеческий фактор и профессионализм в управлении;

интеграционные процессы в управлении (стратегические альянсы, ассоциативные структуры, сетевые организации);

- управление адаптацией предприятий к условиям рынка;
- соотношение централизации и децентрализации в управлении.

Конечно же, в разных сочетаниях рассматривались вопросы хозяйственного механизма в управлении. Приходилось участвовать и в подготовке реформенных мероприятий.

Не могу не сказать, что в разное время я ощущал неоценимую помощь и поддержку от таких известных ученых, как Соломон Ефремович Каменицер, Леонид Иванович Абалкин, Леонид Витальевич Канторович, Александр Иванович Анчишкин, Георгий Аркадьевич Арбатов, Станислав Сергеевич Шаталин, Валерий Леонидович Макаров, Дмитрий Семенович Львов.

Наверно, уместно сказать о практическом применении теоретических и методических разработок, проводившихся вместе с научными коллективами в Центральной научно-исследовательской экономической лаборатории (ЦНИЭЛ) Плехановского института, Институте США и Канады, Институте системных исследований, Института экономики РАН.

Одна группа проектов — это организация внутрикорпоративного управления. Это — разработка современных организационных структур, формирование разных типов альянсов, координационные связи, использование человеко-машинных систем, методов принятия и реорганизации управленческих решений, систем полномочий и ответственности. К этой группе относятся, проекты систем управления КамАЗом, объединением «Электросила», Волгоградским тракторным заводом, «Уралэлектротяжмашем», «Ивтекмашем» и др. Уже в период экономических реформ мы много занимались организацией управления «Газпромом», малым бизнесом в Москве и др.

Здесь и в других работах реформенного периода главным была адаптация предприятий (и крупных, и малых) к условиям рыночной экономики, специфика управления государственной, частной, смешанной формами собственности, акционерными обществами. Это нашло отражение в монографиях «Системный подход к организации управления», «Организационные структуры управления», «Реформы управления и управление реформами» (1994 г.).

Другая группа проектов — это программно-целевое управление. Это — организация горизонтальных связей в экономике, матричное управление (сочетание вертикали и горизонтали), межотраслевое и межфункциональное управление, управление программами разных типов - общегосударственными, региональными, научно-техническими. К проектам этой группы относятся системы управления: освоением зоны БАМа, развития Западно-Сибирского нефтегазового комплекса, формирования Канско-Ачинского топливно-энергетического комплекса, освоения Нечерноземной зоны РСФСР.

Две монографии посвящены этим проблемам: «Организация программно-целевого управления» (1980 г.); «Управление территориально-производственными комплексами и программы их создания» (1985 г.).

На протяжении многих лет еще одним постоянным направлением исследований было изучение зарубежных теорий и практики управления. Многое для этого дала работа в Институте США и Канады, где я в течение 10 лет заведовал отделом управления в составе трех секторов. Реальные возможности для обобщения и обсуждения новых тенденций и явлений имело и имеет то, что я являюсь членом ряда зарубежных академий и ассоциаций (Американской академии управления, Американской Ассоциации управления, Итальянской академии наук и искусств, Финской академии технических наук, международных управленческих академий в Филадельфии, в Барселоне, Международной ассоциации управления в Брюсселе, Всемирного Совета по управлению и др.), а также гостевым профессором ряда зарубежных университетов (в США, Франции, Испании, Италии, Корее, Финляндии и в других странах). Вместе с американскими учеными в 2002 г. была выпущена монография «Управление современной компанией», ранее публиковалась серия работ по управлению в США, Японии и других странах (организационные структуры, методы управления, новейшие теории). Можно вспомнить и работы о сооружении и эксплуатации Трансаляскинского нефтепровода, об организации освоения долины реки Теннесси и др.

В рамках отведенного мне времени хотелось бы поделиться некоторыми соображениями о том, что происходит с исследованием, с научной разработкой проблем управления сегодня. На каких направлениях ведется поиск наиболее эффективных механизмов, методов и приемов, способных обеспечить прорывы в развитии экономики в новом веке?

На протяжении всего XX века продвижения в науке управления касались целей и ценностей организаций, структур и отношений, мотиваций и стимулов, принятия решения и методов их реализации. Крупным поворотом во второй половине века стало дополнение линейного и функционального управления программным и матричным, появление системного подхода, маркетинга, финансового и экологического управления, прорыв информационных технологий. Над всем этим выростал профессиональный менеджмент как единство научных подходов, искусства управления. В начале XXI века появились признаки новых продвижений в развитии науки и практики управления.

На первое место следовало бы поставить Концепцию и практику «управления знаниями». Открылась гигантская, реально не измеренная и ни с чем пока несоизмеримая по масштабам сфера деятельности, которая до последнего времени еще в полной мере не охватывалась управлением, находилась в основном за его пределами и за пределами оценки эффективности. Это - нематериальные активы организаций, объединяемые понятием «знания». Ушедший из жизни буквально на днях признанный классик науки управления Питер Дракер по этому поводу писал: «И на Западе, и на Востоке знание всегда относилось к сфере бытия, существования. И вдруг почти мгновенно знание начали рассматривать как сферу действия. Оно стало одним из видов ресурсов, одной из потребительских услуг. Во все времена знание было частным товаром. Теперь практически в одночасье оно превратилось в товар общественный».

В течение большей части XX века рыночная стоимость компаний была преимущественно функцией физических активов, фиксируемых бухгалтерской отчетностью. В начале 80-х годов индекс Дуу-Джонса стал показывать возрастающий отрыв рыночной капитализации от стоимости реальных активов - зданий, сооружений, оборудования и запасов.

В фокусе «экономики знаний» оказывается способность к нововведениям, создающим стоимость для потребителей продукции и услуг. Поэтому-то и возникла совершенно новая область - управление знанием. Появилась формула: Just in time Knowledge (знания точно в срок).

Переход от футуристических рассуждений об «экономике знаний» к необходимой адаптации к ее реалиям происходит гораздо быстрее и интенсивнее, чем ожидалось. По масштабам и силе влияния «экономики знаний» мы сегодня уже отстаем не только от Америки и Японии, но и от ряда других стран.

Нематериальные активы - вложения в человеческий капитал, интеллектуальные ресурсы, бренд, сферы компетенции, ноу-хау, корпоративная культура, профессионализм кадров, репутация - уже стали в один ряд с кардинальными изменениями в технологии, информатизации, наукоемкости производства и продукции. Приобретение, усвоение и передача знаний, умение создавать стоимость из нематериальных активов, овладеть искусством управления ими неумолимо выходят на первый план во всей деятельности по обеспечению непрерывного и устойчивого экономического роста «управления знаниями», пронизывающей деятельность инновационной фирмы, подразделяется на целый ряд этапов, для каждого из которых характерны определенные методы управления. Уже накопленный опыт «делания знаний производительными» показывает, что наиболее типичными этапами являются: определить, собрать, выбрать, хранить, распределить, применить, создать, продать.

Главное мерило объема знаний и степени овладения ими на каждом этапе - это возрастание уровня компетенции компании. Возможности здесь безграничны: имеются оценки того, что 42% корпоративных знаний «заперты» в головах сотрудников и лишь 24% существуют в виде бумажных документов.

Применительно к задачам и этапам управления знаниями кардинально меняются критерии оценки эффективности управления компаниями в целом. Ими становятся в меньшей мере прибыль и в большей мере измерители состояния ресурсов: интеллектуального капитала; инвестиционной активности; развития человеческих ресурсов; удовлетворенности потребителя; полноты и комплексности использования информационных технологий; возможностей адаптации к меняющейся среде.

Принципиально важно понять, что будущее принадлежит не наиболее эффективным (с позиций текущей прибыли) компаниям, а наиболее новаторским, с высоким уровнем компетенции.

Далее хотелось бы отметить повышающееся влияние на деловую активность и управление со стороны поведенческих наук. Осознание того, что и объектом, и субъектом управления является человек, что реальная жизнь организаций протекает в сердцах и умах людей, существенно меняют роль наук о человеческом поведении и человеческих отношениях. Психология управления, социология деловых организаций, социальная психология, антропология, теория принятия решений и только-только появляющаяся дисциплина нейромеджмента дают все новые импульсы науке управления. Многие концепции, на которых воспитано современное поколение менеджеров, с их ведущим принципом жесткого рационального поведения требуют пересмотра и корректировок с учетом влияния таких факторов, как эмоции, стереотипы, страхи, предрассудки, степени доверия, культурные ценности и установки, этнические представления о благе. Применительно к определенным ситуациям в сфере управления мы будем нуждаться в таких новых методах и решениях, которые будут учитывать эти и другие мотивы человеческого поведения.

Если раньше Нобелевская премия по экономике присуждалась за исследования основных экономических и финансовых механизмов, то с конца 90-х г.г. лауреатами все чаще становятся ученые, учитывающие влияние человеческого фактора на экономические процессы:

- 1) Джозеф Стиглиц, Джордж Эйкерлоф и Майкл Спенс (2001 г.) - показали изъяны в функционировании рынка, участники которого располагают разной информацией (асимметричной);
- 2) Дэниел Канеман и Вернон Смит (2002 г.) — использовали психологические исследования при принятии экономических решений;
- 3) Ауманн и Шеллинг (2005 г.) - расширили понимание природы конфликтов и сотрудничества при помощи теории игр (достижение компромисса в конфликтах и на переговорах).

Наиболее впечатляющими в последнее время являются исследования проблем лидерства. Сегодня лидером трансформации должен стать профессионал, способный пройти путь «от стратегического планирования через стратегическое управление к стратегическому лидерству».

Исследования, охватывающие многие десятки тысяч руководителей в разных странах мира, показывают, что нет одного единственного стиля лидерства, обеспечивающего успех организации. Только сочетание и взаимодействие авторитарного, авторитетного, товарищеского, демократического стилей, образцовых и обучающих лидеров способно привести к намеченной цели. Широко распространенным становится вывод о том, что успешных лидеров, независимо от стиля, объединяет наличие эмоционального интеллекта.

Это качество, охватывающее самосознание, самоконтроль, мотивацию и социальные навыки, позволяет ориентировать людей на достижение общих корпоративных целей. Результаты международных исследований показывают, что о каком бы уровне управления ни шла речь, значение эмоционального интеллекта в 2 раза превышает важность всех прочих

составляющих, необходимых для достижения целей. При этом почти 90% различий черт лидеров касаются именно элементов эмоционального интеллекта. Человек, не обладающий эмоциональным интеллектом, может иметь первоклассную подготовку, обладать острым умом и бесконечно генерировать новые идеи, но все равно не станет успешным лидером.

В современных условиях лидерство — понятие, в равной степени имеющее отношение как к науке, так и к искусству управления. И спектр стилей эффективного лидерства достаточно широк. Конкретный стиль лидерства определяется природой задачи, которую необходимо решать. Это, или поиск новых возможностей и их быстрая реализация; или решимость действия в непредвиденных ситуациях и кризисах, способных разрушить организацию. или работа в уже сформировавшейся организации, усиление ее путем целенаправленного повышения условия ее энергии.

Именно под этим углом зрения меняется практика подготовки и тренировки руководителей.

В рамках разработки проблем лидерства весьма приметным стало появление «концепции управления талантами». Перспективное значение этой концепции обосновывается острой необходимостью поиска, сохранения и стимулирования талантливых людей, которые могли бы генерировать идеи и воплощать их в жизнь. Известно, например, что на деятельность, связанную с творчеством, в целом ряде развитых стран приходится от одной трети до половины всей зарплаты. Творческие люди - эти своеобразные и незаменимые «дары природы» - становятся двигателями экономики, а их отыскание и развитие превращается в важнейшую задачу лидеров. Нужно учитывать, что в современном производстве работы, требующие физической силы, в лучшем случае составляют только 20%. Опубликованы данные о том, что в развитых странах и в организациях этих стран численность талантливых людей в среднем составляет примерно от 3 до 4% работающих. В 1900 г. работники умственного труда требовались лишь до 17% рабочих мест, а сейчас - для более чем 60%.

Если попытаться обобщить накапливаемый опыт, в систему «управления талантами» входят такие элементы, как выявление талантов; привлечение; удержание талантов; организация их использования. Поиск талантов, привлечение их к работе становятся огромным стратегическим преимуществом компаний.

Проблему доверия в управлении я бы назвал жгучей. Мы имеем, к сожалению, «экономику недоверия». Вся система управления ею пронизана стрелами недоверия: населения к проводимым реформам; граждан к финансово-экономическим институтам; работников к руководителям, и наоборот; частных структур друг к другу; между партнерами деловых отношений; государственных органов к частным структурам и т.д. Отсюда невыполнение или игнорирование принятых решений и многое другое. Следует принять, что доверие между партнерами - едва ли не главная черта деловых отношений. А ведь, согласно проводимым обследованиям, в России индекс доверия (надежности институциональной среды) инвесторов к государственным и частным структурам - один из самых низких.

Предпосылки повышения доверия и пути его повышения известны: порядочность, открытость, компетентность, справедливость, честность, последовательность, лояльность.

Кодексы корпоративной этики становятся сейчас весьма популярны. Идет повсеместная их разработка, принятие и использование. Проблема доверия стала предметом всестороннего исследования с позиций разных аспектов - философско-социологического, психологического, экономического.

Предметом детальной проработки становится сегодня деловая репутация - «доброе имя» фирмы, учитывающее ее историю и давность существования, имидж, авторитет учредителей, качество управления, корпоративная культура.

Гармоничное сочетание профессионально-деловых, нравственных и эстетических характеристик сотрудников обеспечивает:

- доверие к фирме со стороны клиентов и партнеров;
- создает уверенность в надежности, стабильности и кредитоспособности фирмы;
- гарантирует ей длительную успешную деятельность.

Завершая разговор о новейших тенденциях в развитии науки управления, хочу особо остановиться на перспективах и динамике организационных форм управления.

Ни одна модель не является идеальной формой организационной конструкции, и построение большей части организаций со временем может меняться. Усиливает свою популярность *матричная организация* в случаях, когда необходима *координация использования знаний в сложной и нестабильной среде*. Можно указать на *сетевую организацию*, для которой характерно гибкое, иногда временное взаимодействие между производителями, поставщиками и даже потребителями. Это динамичная структура, в которой основные компоненты могут быть смонтированы или размонтированы согласно изменившимся конкурентным условиям.

Существует несколько разных терминов для описания возникающей совсем уж новой организационной модели. Некоторые считают ее большой *паутиной* с главной паутиной в центре, работающей как централизованная организация. Этот центр связан с разными участниками, каждый из которых выполняет специализированную функцию и все взаимосвязаны друг с другом, что очень напоминает паука со своей паутиной. К числу наиболее значимых примеров комбинации многочисленных и разнообразных знаний, достижений в технике и технологиях относятся так называемая *виртуальная корпорация*. Она используется для формирования временной сетевой структуры независимых организаций, связанных информационной технологией и объединяемых в разных сочетаниях для эффективного использования в стремительно меняющихся условиях. Деятельность по применению уже накопленных знаний и поступлению новой информации создает предпосылки формирования *обучающейся организации*. В условиях все возрастающей международной конкуренции, увеличения затрат на научные исследования, необходимости поддерживать научные и технические кад-

ры и желания разделить риск, связанный с созданием и коммерциализацией технологии, компании объединяются в консорциумы, *инновационные стратегические альянсы*.

У. С. Бригадиренко

г. Саратов

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА МАЛОГО БИЗНЕСА В РОССИИ

Так называемая малая экономика — важный сектор полноценного рынка. Без малого бизнеса невозможно становление цивилизованной рыночной экономики, и вообще роль и место малого бизнеса в российской экономике трудно переоценить.

Создание и развитие малого предпринимательства является важной задачей государства, так как оно в силу своей специфики слабо защищено от различного рода негативных обстоятельств.

Рассмотрим основные направления государственной поддержки малых предприятий, которые являются наиболее важными для российской практики.

До сих пор нерешенной проблемой остался доступ малого бизнеса к финансовым средствам, являющийся «главной преградой, стоящей на пути многих малых предприятий». В соответствии с законом «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках» в 1993 г. был создан Фонд поддержки предпринимательства и развития конкуренции при Госкомстате РФ по антимонопольной политике и поддержке новых экономических структур для финансирования мероприятий по развитию предпринимательства.

По данным Госкомстата РФ, в настоящее время в России зарегистрировано 5,7 млн малых предприятий, из которых 3,8 млн заинтересованы в получении кредитов. Но пользуются банковскими кредитами не более 1% малых предприятий России, хотя для удовлетворения действующей потребности малого бизнеса требуется от 200 до 580 млрд рублей, а если учесть потребности стартующего бизнеса, то эта сумма возрастет до 1 трлн. рублей.

Таким образом, проблема банковского кредитования малого бизнеса существует и очень остра, поскольку: отсутствует законодательство, стимулирующее кредитование малого бизнеса (у банков нет действенных инструментов возврата кредитов); кредитовать малые предприятия банкам менее выгодно, чем крупные корпорации (при практически равных издержках доходы от обслуживания крупного кредита намного выше); у большинства банков нет достаточного объема длинных и дешевых денег, требуемых малым предприятиям; кредитование малого бизнеса сопряжено с более высокими рисками (непрозрачность деятельности) и более низким качеством предоставляемого обеспечения.

Поэтому в сложившихся условиях развитие кредитования малого бизнеса во многом будет зависеть от позиции и роли государства. Яркий пример - это разработка и утверждение в марте 2004 г. Программы кредитования малого предпринимательства, важнейшим положе-

нием которой является предоставление правительством государственных гарантий по банковским кредитам субъектам малого бизнеса, выдаваемым Российским банком развития (РБР) или уполномоченными им региональными банками.

Также необходимо уделить особое внимание административным барьерам в становлении малого предпринимательства, поскольку их устранение не требует значительных затрат и полностью зависит от реальных целей государственной политики.

Названный процесс неоправданно усложнен, требует оформления большого количества документов и в совокупности занимает от 1 до 3 месяцев. Вновь созданное малое предприятие вынуждено еще до начала деятельности и получения каких-либо финансовых результатов расходовать немалые денежные средства на оплату услуг регистрирующих органов. Тем самым создаются финансово-административные барьеры для открытия малого предприятия, величина которых, по экспертным оценкам, составляет более 50 млн рублей. Федеральный закон «О государственной регистрации юридических лиц» (2001 г.) лишь отчасти решил перечисленные проблемы и значительно упростил систему регистрации юридических лиц. Дальнейшему развитию малого бизнеса способствовало решение Правительства о том, что в течение 5 лет с момента регистрации малого предприятия налоговая база не может ухудшаться. Таким образом, если после регистрации налоговая политика изменится для предприятия в худшую сторону, то оно будет платить налог в размере, установленном на момент регистрации в течение 5 лет.

Способствовало развитию малого предпринимательства также Постановление Правительства о сокращении числа видов деятельности, на ведение которых требуются лицензии. Уже к 1998 г. лицензированию подлежало 70 отдельных видов деятельности вместо 141.

Очень важно, чтобы малое предпринимательство развивалось гармонично по всем направлениям. Поэтому параллельно с развитием малого бизнеса государству следует формировать инфраструктуру его поддержки, непременно включающую в себя следующие блоки: управление, обучение, законодательство, финансирование.

Реализация целей государственных программ в сочетании с мероприятиями регионального и отраслевого уровня повысит значение малого бизнеса в народном хозяйстве, приведет к существенным качественным изменениям в структуре экономики, созданию реальной конкурентной среды, насыщению рынка товарами и услугами, укреплению налоговой базы бюджета, росту занятости населения и повышению доли производимой ими продукции.