

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Омский государственный университет имени Ф. М. Достоевского»

**СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ:
ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ**

Сборник научных трудов молодых ученых

Омск
Издательство ОмГТУ
2015

УДК 330:001.895

ББК 65-551

С83

Ответственный редактор – А. Е. Миллер

Стратегия развития экономики: инновационные аспекты : сб. науч.
С83 тр. молодых ученых / ФГБОУ ВПО ОмГУ им. Ф. М. Достоевского ; [отв. ред.
А. Е. Миллер]. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2015. – 260 с. : ил.

ISBN 978-5-8149-1960-1

В сборнике представлен научный материал, отражающий результаты исследований молодых ученых Российской Федерации, Республик Казахстан, Кыргызстан и Сербия в области теоретических и методических проблем стратегии инновационного развития национальных экономик.

Сборник адресован широкому кругу читателей – ученым, докторантам, аспирантам, магистрантам, представителям реального сектора экономики.

Материалы статей печатаются в авторской редакции.

УДК 330:001.895

ББК 65-551

ISBN 978-5-8149-1960-1

© ФГБОУ ВПО ОмГУ

им. Ф. М. Достоевского, 2015

© Миллер А. Е., 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Абаева М.Б. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ КЛАСТЕРОВ В ПРОМЫШЛЕННОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ РОССИИ	6
Абиш Е.А. ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ИСПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА	13
Айтышев Е.Т. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	22
Арынова З.А.ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	27
Аскарров Е.В. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ.....	35
Бекниязова Д. С.ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ КАЗАХСТАНА В РАМКАХ ГЛОБАЛЬНОГО РЕЙТИНГА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	41
Бондаревич А.О. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ТОВАРНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ	46
Букваева Ы.М.РОЛЬ НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ.....	56
Воротникова И.Н. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФРАНЧАЙЗИНГА В РОССИИ.....	59
Давиденко Л.М.МЕХАНИЗМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОМПАНИЙ НА ОСНОВЕ ЦЕПОЧЕК СОЗДАНИЯ ЦЕННОСТИ	63
Дацко И.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФОРСАЙТ ИССЛЕДОВАНИЙ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТРЕНДОВ РАЗВИТИЯ МАШИНОСТРОЕНИЯ	71
Дегтярёва Т. О. НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ.....	75
Дженалинова А. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	78
Жалтырова О. ЗЕРНОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЕ ПРОИЗВОДСТВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО РАЗВИТИЯ.....	81
Жангазина Г.Ж ОСОБЕННОСТИ КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЕ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ.....	86
Жанузакова С. К. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА.....	91
Жуманов Е.К., Смагулова З.К.ОЦЕНКА РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ НОВОЙМОДЕЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ, НА ПРИМЕРЕ ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	95
Жунусбаева К. Р.РЕЗЕРВЫ УКРЕПЛЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ МЕСТНЫХ БЮДЖЕТОВ	106

Золотарева С.В. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	110
Золотов Д.О. ОСОБЕННОСТИ, ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ОТРАСЛИ ПРОИЗВОДСТВА СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РОССИИ	117
Ибраева А. А. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ	120
Ифутина Е.А. ПОДГОТОВКА КАДРОВ С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА	124
Кайдарова С.Е., Аманбаева Б.А. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	130
Кайдарова А. Т. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СТРАТЕГИИ ПРОДВИЖЕНИЯ БАНКОВСКИХ ПРОДУКТОВ	136
Касимова Б.К., Жанузакова С.К. ОРГАНИЗАЦИОННО – УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ АМБУЛАТОРНО - ПОЛИКЛИНИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	142
Кахович В.В. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНСАЛТИНГОВЫХ УСЛУГ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ.....	146
Киселёва К.П. СТРАТЕГИЯ В ЦЕННОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОМ УПРАВЛЕНИИ	150
Кыдыралиева А. Б. СОЦИАЛЬНАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОТРАСЛЯМИ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.....	154
Ласковец Л.С. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ МАЛОГО БИЗНЕСА	159
Мудрова А.В. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	164
Муканов А.Х. ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	171
Мурзалинов М.Ш. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В КРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД.....	178
Овчаренко Ю. Н. УЧЕТ РИСКОВ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	183
Олейник Т.Я. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	188
Реут М.Н. РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	192

Румянцева Н.В. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛИЗИНГА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	195
Титова Е.Г. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ КРИЗИСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	205
Углирж М. Ю. ПЛАНИРОВАНИЕ ВНУТРЕННИХ РЕСУРСОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	209
Чиркина Т. И. СТРАТЕГИЯ ПРОДАЖ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИХ СИСТЕМ.....	214
Шестакова А.О. ОЦЕНКА ВНУТРИФИРМЕННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ Г. ОМСКА.....	218
Шнайдер О. А. РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ-ДИСТРИБЬЮТОРА	225
Шорохова А.С.РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО БИЗНЕСА В ПАВЛОДАРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	235
Шуктуева О.И. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ	239
Щербинина Д.Ю. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА	243
ANNOTATIONS TO THE ARTICLES.....	249

ПОДГОТОВКА КАДРОВ С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Е.А. Ифутина,

Инновационный Евразийский университет, г.Павлодар

Статья посвящена проблеме обеспечения региона конкурентоспособными специалистами. При планировании социально-экономического развития региона необходимо формировать программы по подготовке кадров, в них учитывать их востребованность в соответствии с направлениями развития экономики, долгосрочным прогнозированием потребности экономики в кадрах. Предложены мероприятия по организации планомерной и организованной подготовки квалифицированных специалистов для всех отраслей экономики региона.

В последние годы проблема обеспечения экономики страны квалифицированными профессионалами стоит довольно остро. Их нехватка ощущается не только на производстве, но и в социальной сфере. В связи с этим возрастает актуальность изучения и прогнозирования потребности в кадрах экономики страны в целом, и в частности отдельного региона. Необходимость в проведении анализа и прогнозирования потребности в кадрах представляет собой необходимую часть выработки стратегии социально экономического развития региона в увязке отраслей и сфер экономики.

В развитии экономики страны регионы играют особую роль, так как концентрируют значительные финансовые и материальные ресурсы, обладают мощным производственным, кадровым и инфраструктурным потенциалом. Развитие любого региона определяется тем, каковы перспективы его развития в будущем и как на сегодняшний момент реализованы возможности региона в части формирования привлекательности и эффективного использования ограниченных ресурсов территории.

Омская область крупнейший промышленно-аграрный регион в Сибирском федеральном округе, обладающий значительным природным, экономическим, промышленным и кадровым потенциалом и являющаяся важным промышленным, сельскохозяйственным и логистическим центром. В её экономике преобладают различные отрасли машиностроения и металлообработки, химической, деревообрабатывающей, электротехнической и радиоэлектронной промышленности. Три четверти основных фондов машиностроительной отрасли приходится на оборонный комплекс. Омская область является одним из крупнейших нефтехимических комплексов страны, имеющих полувековую историю, нефть считается основным сырьевым ресурсом промышленности региона. Область крупнейший производитель сельскохозяйственной продукции [1]. В обрабатывающих отраслях область по объему промышленного произ-

водства занимает 2 место в Сибирском Федеральном округе и 13 среди всех регионов РФ. По объему сбора зерна область находится на 6 месте среди субъектов РФ. Развитие Омской области происходит в условиях интенсивной конкуренции субъектов Российской Федерации за ресурсы, включая высококвалифицированных специалистов, инвестиции, рынки сбыта, транспортные потоки.

На дальнейшее социально-экономическое развитие Омской области напрямую влияет проблема обеспечения региона конкурентоспособными специалистами. Решение всех существующих проблем, связанных с кадровым обеспечением региона, должно базироваться на комплексности предпринимаемых решений и действий со стороны органов управления федерального и регионального уровня, маркетингового подхода к формированию конкурентоспособных специалистов, а также на модернизации системы профессионального образования и адаптации её к современным рыночным условиям.

Одной из проблем современного состояния рынка труда Омской области является несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, дефицит квалифицированных рабочих и специалистов. В течение 2014 года заявленная работодателями потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест составила 84,7 тыс. вакансий, при содействии службы занятости нашли работу около 75% граждан (42885 человек), обратившихся за содействием в поиске подходящей работы [2]. Суть дисбаланса заключается в том, что соискатели рабочих мест не соответствуют требованиям работодателей, а вакантные рабочие места не соответствуют запросам ищущих работу. Проблема осложняется старением работающего населения. Не все выпускники Омской области находят работу по специальности. Таким образом, встает задача необходимости обеспечения экономики достаточным количеством трудовых ресурсов в соответствии с реальной потребностью в кадрах [3].

Согласно данным проведенного мониторинга текущей и перспективной потребности в кадрах. Общая потребность работодателей Омской области в кадрах на 2013–2018 годы по всем видам экономической деятельности составляет 102385 человек. То есть, в среднем востребованность - от 15 до 17 тысяч человек ежегодно [3]. В 2014–2016 годах общая тенденция потребности работодателей Омской области в кадрах в разрезе профессионально-квалификационных групп сохранится, в 2017–2018 годах будет наблюдаться увеличение потребности работодателей в неквалифицированных рабочих. Омским работодателям в ближайшие годы будут необходимы специалисты сельского, лесного хозяйств, образования и здравоохранения.

В тоже время на предприятиях омской промышленности уже сегодня возникла ситуация кадрового кризиса [4]. Так, например, в ближайшее время оборонный комплекс может не справиться со стремительно возрастающими объемами задач, и одной

из причин является старение работающего населения, которое в ближайшие семь лет приведет к тому, что 70% инженерского состава уйдет на пенсию. При этом численность населения, имеющего инженерную профессию в Сибирском регионе, составляет 97,1 тыс. человек (1% от экономически активного населения)». Таким образом, встает задача необходимости обеспечения экономики достаточным количеством трудовых ресурсов в соответствии с реальной потребностью в кадрах.

Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Омской области обусловлен несоответствием потребности работодателей в кадрах и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, представленной на рынке труда, в том числе по уровням профессионального образования работников. В связи с этим основной задачей в сфере труда и занятости населения Омской области является формирование трудовых ресурсов и эффективного рынка труда, обеспечивающих работодателя рабочей силой необходимой квалификации, а сотрудника – работой с достойной заработной платой и безопасными условиями труда.

Причиной такого дисбаланса является отсутствие полной и достоверной информации о численности и составе рабочей силы, необходимой для осуществления экономической деятельности региона в настоящее время и в будущем. Данная информация необходима государственным структурам, которые занимаются определением контрольных цифр бюджетного набора в учреждения среднего и высшего профессионального образования и привлечением квалифицированных кадров из других регионов (стран), а также образовательным учреждениям для учета реальных потребностей рынка труда при планировании объемов подготовки специалистов по тем или иным профессиям и специальностям.

При планировании социально-экономического развития региона необходимо формировать программы по подготовке кадров, в них учитывать их востребованность в соответствии с направлениями развития экономики, долгосрочным прогнозированием потребности экономики в кадрах. В связи с этим, при разработке государственного заказа на подготовку кадров, необходимо учитывать данные потребности рынка труда, что повысит конкурентоспособность образования, развитие человеческого капитала, приведет к созданию предпосылок для планомерной и организованной подготовки квалифицированных специалистов для всех отраслей национальной экономики.

Большая часть промышленных предприятий области сконцентрирована в Омске. Среди наиболее развитых отраслей промышленности можно выделить машиностроение, добычу полезных ископаемых, производство нефтепродуктов, химическое производство, производство пищевых продуктов.

Омский промышленный комплекс входит в пятерку лидеров по темпам роста производства, в регионе действует программа модернизации производственных мощ-

ностей, обеспечивающая условия для выпуска высокотехнологичной продукции [1]. В связи с этим в регионе существует проблема нехватки инженерно-технического персонала и в целом высококвалифицированных кадров.

В настоящее время вузы Омской области испытывают трудности с набором молодежи на технические направления, и одной из причин этого является то, что выпускники школ, сдающие единый государственный экзамен (ЕГЭ), выбирают экзаменационные предметы, не ориентированные на будущую специальность. Выбор выпускников падает не на такие предметы, как химия или физика, которые по определению более сложные дисциплины, а предпочтение их в итоге отдается более «легким» для сдачи предметам, с которыми впоследствии даже при осознанном желании обучаться по технической специальности конкурс не пройти.

Сложившуюся практику необходимо менять, для этого необходимо вводить в рамках ЕГЭ в качестве обязательного дополнительный экзамен технической направленности. Так же дефицит инженерных кадров в Омской области можно решить путем повышения престижа технических специальностей и мотивации молодежи для поступления и обучения на данных специальностях.

Необходимо в регионе развитие системы многоуровневой непрерывной подготовки инженерных кадров по схеме «школа - вуз - предприятие». В связи с этим необходимо законодательно закрепить отработку выпускников, обучающихся по договорам целевой подготовки кадров в организации, направившей его на обучение, и ужесточить ответственность выпускника за выполнение договорных обязательств, прописав механизм возврата денежных средств.

Современная система подготовки должна учитывать, как заинтересованность предприятия в более быстром заполнении вакантных рабочих мест, экономии на издержках, связанных с затратами на обучение, так и стремления рабочего - получить полноценную профессиональную подготовку и постоянно повышать ее уровень в зависимости от возрастающих требований производства.

Многие руководители предприятий обращают внимание на свой персонал, осознавая его ценность, и понимают, что улучшив использование трудовых ресурсов предприятия, можно быть конкурентоспособными (качество - это спрос), иметь хорошую прибыль. Без людей, способных эффективно использовать сложную технологию, капитал и материалы, предприятие не может успешно и динамично развиваться. Именно человеческий капитал является краеугольным камнем в конкурентоспособности предприятия, ее экономическом росте и эффективности деятельности предприятия.

Мировой опыт показывает, что комплексное взаимодействие профессионального образования с предприятиями и регионами является наиболее эффективным способом

получения реальных прогнозов потребности в профессиональных кадрах, так как получаемые при этом экспертные оценки самих организаций оказываются наиболее приближенными к действительности [4].

Зарубежные системы профессионального образования используют различные модели организации подготовки кадров, которые меняются под воздействием глобализации, технологических новаций, изменений в требованиях работодателей и других факторов, что сказывается также и на механизмах управления этими системами [5].

Опыт стран (Германия, Франция, Япония, США и др.) с развитой рыночной экономикой показывает полезность и эффективность мер государственной поддержки подготовки рабочих кадров и специалистов, осуществляемой в правовой, материальной и организационной форме [7, 8].

Предприятия должны рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии, добиваясь высокого качества продукции.

В Омской области областное правительство совместно с руководителями образовательных и научных учреждений региона приняло решение о создании кадрового ресурсного центра, который позволит собрать воедино науку, образование и производство. С одной стороны, любой талантливый специалист сможет ещё во время обучения получить перспективную работу, с другой стороны, вузы будут заранее знать, сколько выпускников и каких именно специальностей необходимо региону.

В Омской области в настоящее время областная система высшего образования насчитывает 31 учреждение, где учатся порядка 100 тыс. студентов [1]. В идеале каждого выпускника необходимо довести до его рабочего места, что возможно только при условии единого организующего центра, то есть кадрового ресурсного центра.

Формирование кадрового потенциала для современной экономики региона должно стать одним из приоритетных направлений работы органов власти всех уровней. В целях объединения усилий образовательных учреждений, учреждений профессионального образования, предприятий и организаций, служб занятости населения по формированию кадровых ресурсов целесообразно создавать благоприятные условия для профессионального образования молодежи. Важнейшей задачей является координация деятельности учреждений образования, органов исполнительной власти, работодателей, служб занятости в планировании и организации подготовки кадров с учетом требований рынка труда.

Внесение корректировок в учебные курсы и программы, позволит сократить разрыв между системой образования и рынком труда. Учитывая требования рынка труда и укрепляя связи с ним, высшее образование должно не подчиняться рынку, а дейст-

зовать в соответствии с нуждами общества и человеческой личности, помогая желающим овладеть профессиональной многофункциональностью и способностями.

Прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах следует производить на основе оценок работодателей, что позволит учесть специфику формирования спроса на трудовые ресурсы на микроуровне при построении прогнозов потребностей в трудовых ресурсах по регионам, отраслям и государству в целом.

Для обеспечения экономики Омской области необходимыми кадрами необходимо:

- учитывать потребности работодателей;
- государственным органам совместно с объединениями работодателей проводить прогноз потребности экономики в кадрах на среднесрочную перспективу;
- после определения потребности в кадрах (количества и качественных характеристик) подготовить план оптимизации сети профессиональных образовательных организаций;
- широко привлекать работодателей к участию в образовательном процессе, используя преимущества государственно-частного партнерства, внедрять новые образовательные технологии;
- создать условия для привлечения квалифицированных трудовых ресурсов;
- стимулировать приток в Омскую область соотечественников, проживающих за рубежом.

Список литературы

1. Омская Губерния. Портал Правительства Омской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://omskportal.ru>
2. Рынок труда Омской области январь – декабрь 2014 года. Главное управление государственной службы занятости населения Омской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.omskzan.ru
3. Министерство труда и социального развития Омской области. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://omskmintrud.ru/>
4. Омская область испытывает кадровый «кризис». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://omskinform.ru>
5. Ивашкина Н.В., Касаткина Н.П., Козин В.В. Комплексное взаимодействие профессионального образования с предприятиями (организациями) региона: проблемы и перспективы [Текст] / Ивашкина Н.В., Касаткина Н.П., В.В. Козин // Регионология. № 1 (70). – 2010. С. 129 – 144
6. Изучение требований рынка труда к системе профессионального образования. / Н. В. Разнова, И. В. Филимоненко // Сборник докладов по материалам Всероссий-

ской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. № 2 – 2004. С. 157-164

7. Профессиональное образование в Германии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.web-globus.de/articles/professionalnoe_obrazovanie_v_germani

8. Кормакова В.Н. «Особенности управления подготовкой рабочих кадров за рубежом», Журнал: Научные ведомости БелГУ, Серия: Гуманитарные науки, 2010г., № 5.

УДК: 345.26

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

С.Е. Кайдарова, Б.А. Аманбаева

Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар

В данной статье рассмотрен зарубежный опыт развития малого и среднего предпринимательства, изучен опыт поддержки малого и среднего предпринимательства в развитых странах, таких как: Германия, США, Италия, Корея, выделены основные направления государственной поддержки малого и среднего предпринимательства и специфические особенности развития.

Малое и среднее предпринимательство играет важную роль в экономике любой страны, как инструмент регулирования экономических отношений между отдельными секторами и сферами экономики, различными группами населения.

Развитие данного сектора экономики призвано решить ряд социально-экономических проблем, связанных с: созданием условий для обеспечения политической стабильности в обществе; формированием рациональной структуры экономики; образованием среднего класса; смягчением безработицы; ростом доходной части бюджетов всех уровней и другие.

Особую роль на современном этапе приобрели взаимоотношения между бизнесом и властью, совершенствование технологии их взаимодействия; проблема самоорганизации предпринимательского сообщества сегодня так же актуальна, как и несколько лет назад. Развитие индивидуального, малого и среднего предпринимательства – один из национальных приоритетов экономики любого государства.

Рассмотрим зарубежный опыт развития малого и среднего бизнеса. Наиболее показательным нам представляется американский опыт [1]. Его преимущества: существующая система поддержки развития малого и среднего бизнеса в США функционирует более 50 лет. Основным координирующим государственным органом является

Научное издание

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ: ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

Сборник научных трудов молодых ученых

Печатается в авторской редакции

Компьютерная верстка *О. Г. Белименко*

Подписано в печать 23.03.15. Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная.

Отпечатано на дупликаторе. Усл. печ. л. 16,25. Уч.-изд. л. 16,25.

Тираж 500 экз. Заказ 165.

Издательство ОмГТУ. 644050, г. Омск, пр. Мира, 11; т. 23-02-12.

Типография ОмГТУ