КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал
Левченко А. А. Нематериальные факторы совершенствования экономического потенциала региона и их роль в формировании кластеров // Концепт. – 2015. – № 01 (январь). – ART 15015. – 0,6 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2015/15015.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.
ART 15015 УДК 332.1
Левченко Александр Алексеевич,
аспирант кафедры экономической теории ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный экономический университет», Ростов-на-Дону
kafedra332@mail.ru

Нематериальные факторы совершенствования экономического потенциала региона и их роль в формировании кластеров

Аннотация. *В статье рассматриваются вопросы совершенствования экономического потенциала региона на примере Ростовской области. Акцент делается на нематериальных условиях активизации формирования кластеров.*
Ключевые слова: *кластер, кластерообразование, нематериальные факторы, регион, экономический потенциал.*
Раздел: *(04) экономика.*

Анализ условий кластерообразования в Ростовской области для полноты исследования данной проблемы предполагает учет имеющихся и потенциально возможных нематериальных факторов совершенствования экономического потенциала региона, таких как инвестиционная привлекательность региона и его оцениваемая общая кредитоспособность, по сути, свидетельствующая о его нематериальном активе в виде благоприятного/неблагоприятного делового имиджа, то есть бизнес-климата; а также привлекательность региона и его экономических агентов (фирм, предприятий) для миграции в регион квалифицированных и специализированных кадров. Кроме того, по нашему мнению, присутствует системное противоречие в организационном стереотипе формирования научно-производственных объединений, а также отдельно организации деятельности научных, учебных и производственных предприятий, заключающееся в недостаточной мотивированности персонала, особенно его креативной составляющей. Между тем имеются апробированные в теории и практике передовых локусов алгоритмы формирования таких объединений, в том числе научно-производственных кластеров. Следовательно, анализ нематериальных условий увеличения экономического потенциала и отбор удачных управленческих и организационных стереотипов организации научных, учебных и производственных структур является актуальным, своевременным и востребованным экономикой региона Ростовской области.

В связи с этим исследовательской задачей статьи является анализ нематериальных факторов улучшения экономического потенциала Ростовской области и условий формирования кластеров, а также научно обоснованных методических подходов по организации эффективной деятельности учебных, научных и научно-производственных объединений, которые могут выступать составными частями кластеров, локализованных в регионе.

Влияние такого нематериального актива, как инвестиционный климат, на самом деле материализуется во вполне реальные ресурсы, так как обычно финансирование крупного проекта состоит из трех составляющих: федерального бюджета, регионального бюджета и внебюджетных средств. При этом, как правило, совокупные средства федерального и регионально бюджетов составляют менее половины финансирования – и это является желательным вариантом развития событий.

В зарубежных проектах федеральное финансирование чаще всего выступает либо в качестве демонстрации позитивного отношения к проекту, либо в качестве банковских или кредитных гарантий, но не непосредственно денежных средств. Такая практика признается эффективной, соответственно, к ней следует стремиться. В связи

с этим инвестиционный климат конкретного региона имеет во многом определяющее значение для развития его экономического потенциала, тем более что свободно циркулирующие финансовые ресурсы в лице своих распорядителей редко интересуются конкретными проектами, их интересуют обычно норма прибыли, срок возврата денежных средств и безопасность вложений. Именно эти показатели и определяются понятием инвестиционного климата и демонстрируются различными рейтингами, на которые, как правило, ориентируются распорядители финансовых ресурсов.

Общий кредитный рейтинг РФ, по данным основных рейтинговых агентств, является не слишком высоким и составляет BB-. Можно оспаривать справедливость оценок рейтинговых агентств, но на них ориентируются зарубежные финансовые структуры в принятии решений.

Индекс кредитоспособности региона Ростовской области не рассчитывается ведущими международными агентствами, а регионам России присваиваются внутренние рейтинговые значения, которые не могут быть выше общероссийских.

Согласно внутрироссийским оценкам рейтингового агентства AK&M, Ростовская область по итогам 2013 г. заняла 15-е место среди регионов России по совокупному уровню кредитоспособности (рис.1) [1].

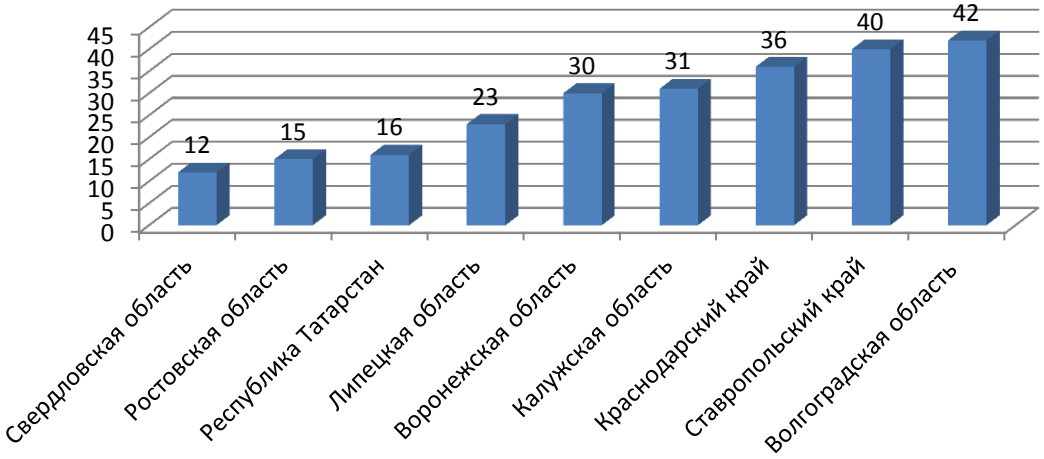

Рис. 1. Совокупный уровень кредитоспособности ряда регионов РФ в 2013 г. согласно оценкам рейтингового агентства AK&M (меньшее значение показателя говорит о лучшей позиции в рейтинге)

Возможно, данная рейтинговая оценка делает привлекательными вложения в экономику Ростовской области для внутренних инвесторов.

В целом по общей кредитоспособности по приведенной рейтинговой оценке в Ростовской области наблюдается позитивная динамика, происходит улучшение кредитной позиции по оценке данного агентства, что демонстрируется на рис. 2.

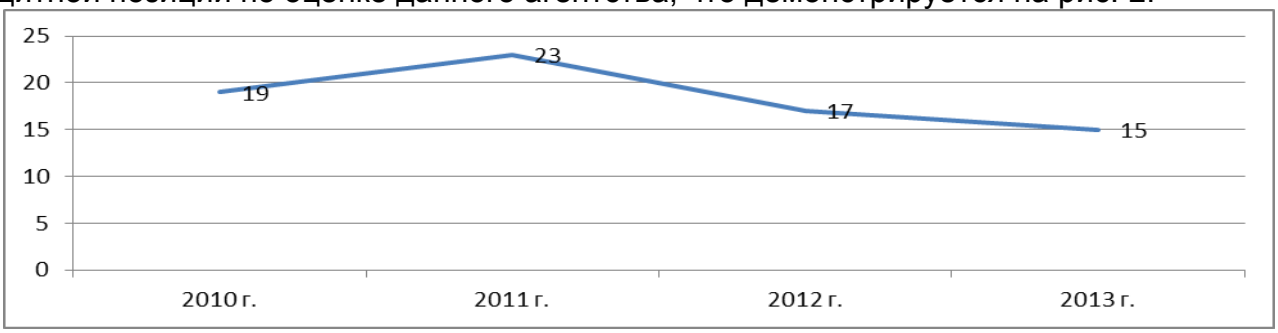

Рис. 2. Динамика рейтинга общей относительной кредитоспособности Ростовской области в 2010–2013 гг.

Учитывая, что рейтинговые оценки склонны к определенным колебаниям в течение временных периодов и рыночные конъюнктуры также изменчивы в достаточной степени, руководство Ростовской области сформулировало на основе долгосрочного прогноза социально-экономического развития на период до 2020 г. сценарии инвестиционного развития: инновационный (оптимистичный), инерционный (реалистичный), экстенсивный (пессимистичный) [2].

Более подробно планируемые объемы привлечения инвестиций согласно сформированным сценариям прогнозируемого развития представлены в таблице.

Прогнозная динамика поступления инвестиций из всех источников финансирования в Ростовской области в 2014–2020 гг. согласно трем сценариям, млн руб. [3]

Сценарии / Годы	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*	*2019*	*2020*
Инновационный (оптимистичный)	275673,1	324500,3	389536,6	466203,7	558845,8	667798,4	796594,7
Инерционный (реалистичный)	256387,4	283205,7	314021,0	346865,1	444562,9	494340,6	546049,1
Экстенсивный (пессимистичный)	252553,7	269680,9	289396,5	308414,7	329053,8	347006,9	363846,1

Средний прогноз предполагает привлечение внебюджетных ресурсов ежегодно на сумму до 500 млн долл. [4], что возможно только при постоянном внимании к составляющим инвестиционного климата и постоянных усилиях по его улучшению.

Другой стороной нематериальных активов региона является общая привлекательность региона для желательной трудовой миграции. Несмотря на значительную населенность области, бизнес демонстрирует нехватку специалистов и квалифицированных рабочих. Так, дефицит водителей автотранспорта составляет 23,3%, сварщиков – 2,3%, токарей – 1,7%, отмечается нехватка фрезеровщиков, электромонтеров и слесарей [5].

Потребность в кадрах для НИОКР не нашла отражения в официальной статистике, характеризующей деловую активность региона, но она, безусловно, присутствует. При этом чем более высоки квалификация привлекаемого специалиста и уровень его образования, тем более привлекательными должны быть общий климат региона и предполагаемая социальная среда обитания.

Как уже было ранее отмечено, на территории Ростовской области размещается большое число образовательных и исследовательских учреждений, располагающих значительным штатом сотрудников, в том числе имеющих научные степени, но, судя по числу разработок и степени их коммерциализации, эффективность работы научных кадров приходится признать неудовлетворительной.

Стандартной причиной низкой эффективности отдачи от НИОКР принято считать низкое финансирование затрат на научные исследования и разработки, общих затрат на науку и на вознаграждение инноваторов. В связи с этим отметим, что в научной литературе указывается: финансирование этой области должно составлять не менее 1,5% от ВВП государства [6]. Ведущие державы – лидеры инновационной активности, такие как США, Германия и Великобритания, выделяют на эти цели еще больше средств – до 2,5–3% в отдельные периоды. Кроме того, в этих странах проявляется такая тенденция: не менее 30% расходов на НИОКР должны нести сами фирмы и промышленные объединения. В рамках этой парадигмы отмечается нарас-

тание уровня финансирования инновационных программ транснациональными корпорациями начиная с 90-х гг. XX в. [7]

Уже в 2000-х гг. в рамках развития данной тенденции в ряде стран (Япония) государственные вложения в инновации стали составлять порядка 25%, остальное приходится на частный бизнес. Финансирование исследований и разработок в Европе усилиями частных инвесторов стало приближаться к 50%или даже превышать это число. Так, к примеру, уже 2007 г. расходы на исследования и передовые разработки частными компаниями составили в Великобритании 45,0%, а в Швеции – 45,3% [8].

Российские корпорации в настоящее время не готовы к стабильным расходам на НИОКР за свой счет. Преимущественно бремя исследовательских расходов традиционно несет федеральный бюджет.

В Российской Федерации показатель расходов от ВВП на научные исследования и разработки составляет ниже рекомендованных 1,5%, но отмечается его рост с 0,24% в 2000 г. до 0,56% в 2012 г. [9] Иными словами, рост расходов весьма значительный – более чем в 2 раза.

Если принять во внимание рост ВВП в этот же период с 7 305 640 млн руб. до 62 599 057 млн руб. (рост в 8,8 раз, или более чем на 880%) [10], то ассигнования на данную сферу также существенно выросли. Однако это обстоятельство не сказалось на «взрывном» росте научных инновационных разработок за исследуемый период, то есть 16-кратный рост расходов на НИОКР сказался 1,5-кратным увеличением заявок на патенты и выданных патентов [11].

Данные факты демонстрируют значительные диспропорции в финансировании отрасли и отдаче от ее функционирования. Если в советский период было принято считать, что каждый рубль, вложенный в научные разработки, дает 16-кратный прирост, то приведенная нами статистика по текущему периоду хозяйствования демонстрирует обратную пропорцию, что косвенно подтверждается сокращением рыночной доли инноваций РФ на мировом рынке. Так, СССР имел рыночную долю в этой сфере более 3%, а на долю РФ приходится немногим более 1%.

Демонстрация динамики числа поданных на регистрацию и зарегистрированных патентных заявок в РФ с 2000 по 2012 г. представлена на рис. 3.

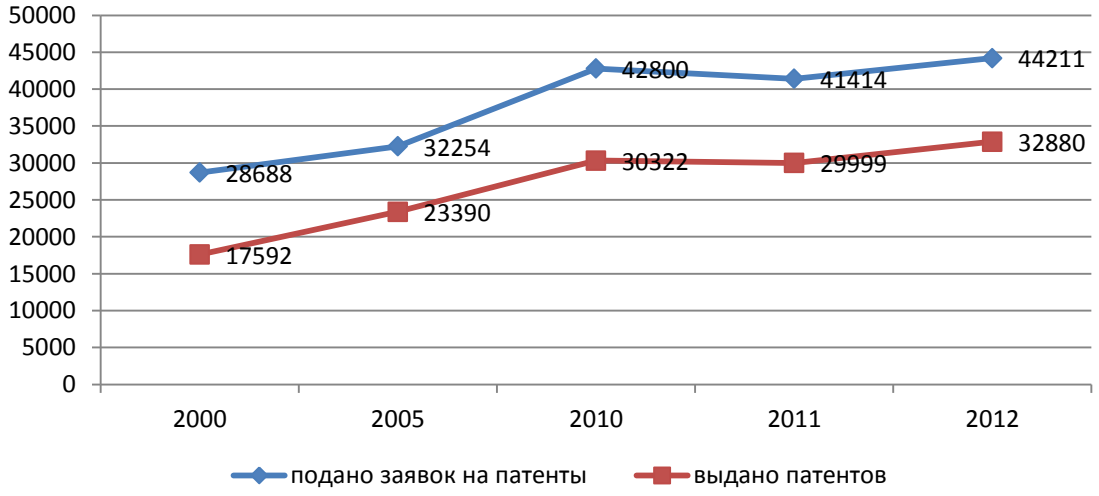

Рис. 3. Динамика поданных на регистрацию заявок и зарегистрированных разработок в РФ в 2000–2012 гг., ед.

Динамика роста расходов на научные исследования в сопоставлении с ростом ВВП в России в 2000–2012 гг. представлена на рис. 4.

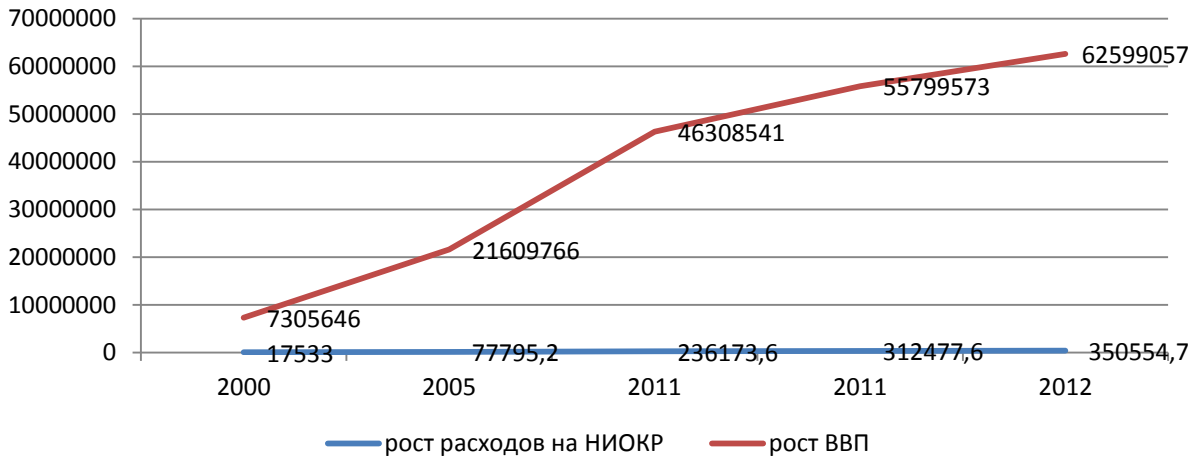

Рис. 4. Динамика роста расходов на научные исследования в сопоставлении с ростом ВВП в России в 2000–2012 гг., млн руб.

Отмеченные выше диспропорции возвращают нас к вопросу об эффективном использовании ресурсов или, что то же, к вопросу управления коллективами, производственными и научными. Рассмотрение данного вопроса актуально и целесообразно, так как имеются убедительные исторические примеры, когда экономические агенты, располагающие меньшими ресурсами, но лучше управляемые, побеждали в конкурентной борьбе.

Вопросы управления человеческими коллективами всегда были в поле зрения ввиду важности данной проблематики. Проблемы управления рассматривались Аристотелем [12], Платоном [13] , Н. Макиавелли [14], а также Л. Морганом [15], К. Марксом [16], Ф. Энгельсом [17], Л. Гумилевым [18] и другими исследователями.

Аспекты практического применения эффективных методов стимулирования к продуктивному труду человеческих коллективов разработали Ф. Тейлор, Л. Гилберт, Г. Гант и Х. Эмерсон [19], Дж. Томпсон [20], Х. Левит [21], Дж. Гэлбрейт [22] и другие. Основной мыслью, пронизывающей их научные и практико-ориентированные труды, является тезис о том, что помимо материального вознаграждения, позволяющего воспроизводить «свою рабочую силу», обеспечивать собственную репродукцию и комфортное существование, большое, а подчас и определяющее значение имеет использование нематериальных стимулов, проявляющееся в демонстрации уважения к сотрудникам, внимании к их проблемам и отсутствии демонстрационного потребления благ со стороны руководства. Все эти усилия, материальные и нематериальные, должны сформировать у всех членов трудового коллектива чувство принадлежности к единой команде, где все члены коллектива важны: от работника самого низшего звена до топ-менеджера организации. Данные принципы доказали свою эффективность и применяются на практике.

Демонстрацией дееспособности данного направления являются, например, в участие в реальных боевых действиях члена королевской семьи Великобритании, тяжелое ранение на войне будущего президента США (Дж. Кеннеди), участие в боевом конфликте в качестве пилота боевого самолета сына премьер-министра Великобритании М. Тэтчер, а также своеобразная «демократизация» отношений в компании, когда глава «Майкрософт» (один из самых богатых людей в мире) здоровается за руку и обращается по имени лично к лифтерам и мастерам чистоты в своей компании. В компании «Майкрософт» даже за небольшие новации сотрудники премиру-

ются не только в денежной форме, но и морально (картины на стены, поездки на отдых и обучение и т. д.). Сами работники научных коллективов частично участвуют в распределении доходов и премий на основе открытого голосования, что способствует их более эффективной деятельности.

Подобный опыт использования нематериальных стимулов при ограниченном материальном вознаграждении доказал свою эффективность в период индустриализации 30-х гг. XX в. («сталинские шарашки»).

Очевидно, что в условиях современного бытия в России не может быть обеспечено материальное стимулирование научных кадров на уровне, сопоставимом с таким в США, Японии, Великобритании и т. д., где уровень личного потребления в несколько раз выше. Но полноценно использовать передовой опыт нематериального стимулирования к продуктивной трудовой деятельности возможно и необходимо. Для этого, по нашему мнению, нужно преодолеть проявление ряда некоторых отрицательных тенденций, распространившихся и укоренившихся в научных коллективах.

Здесь мы имеем говорим о необходимости более эффективно использовать финансирование научных разработок и адекватно вознаграждать именно участников создаваемых временных творческих коллективов (ВТК), тогда как в современной практике широко распространено отчисление от суммы гранта или хозяйственного договора на научные исследования и разработки в пользу всей организации и отдельных ее подразделений (бухгалтерия, плановые службы, хозяйственные подразделения, фонд премирования топ-менеджмента, фонд развития организации и т. д.). При этом если такие отчисления, как на «развитие всей организации», хотя и вызывают вопросы у членов временных творческих коллективов, то плановые, заложенные в смету договора отчисления на другие структуры встречают сопротивление и демотивируют творческие группы в плане их участия в научно-исследовательской деятельности.

Уменьшение суммы вознаграждения участников творческих групп за счет развития всей организации также представляется не вполне справедливым, так как в этом случае частично вознаграждаются лица, вообще не принимающие участия в творческом процессе, а механически и безынициативно выполняющие свои обычные производственные обязанности. В случаях, если разница в оплате труда у лиц, активно участвующих в научных разработках, и лиц, выполняющих традиционные производственные обязанности, невелика (в пределах нескольких тысяч рублей), то подобное положение дел резко демотивирует участников творческих проектов, что порождает впечатление общей безынициативности научных коллективов.

Неменьший демотивирующий эффект имеют примеры демонстративного расширенного личного потребления топ-менеджмента организаций. Когда разница в доходах администратора и творческого работника различается в 20 и более раз в пользу администратора, а последний склонен к подчеркиванию своего высокого положения и расширенного уровня потребления благ, это обстоятельство порождает производственный «нигилизм» и служит причиной формального отношения научных сотрудников к разработкам порученной им проблемы, когда исследовательская деятельность подменяется поиском причин неудач или объективных причин несоблюдения сроков исполнения обязательств.

Дополнительным демотивирующим фактором служат примеры представления успехов и достижений научных коллективов с получением наград и премий на различных профессиональных симпозиумах и конференциях, преимущественно зарубежных, представителями административного звена организаций, не имеющих личного отношения к демонстрируемым успешным результатам. Проявилась и стала

заметной тенденция уклонения руководителями научных организаций от выполнения научно-исследовательской работы в сторону административной деятельности, что явно демонстрирует отход от принципов университетской деятельности по Вильгельму Гумбольдту, что, в свою очередь, не способствует повышению научного авторитета руководителей организаций, а служит дополнительным фактором демотивации научных коллективов.

Все вышеизложенное имеет значение для повышения эффективности научных разработок в плане поиска путей преодоления перечисленных недостатков. Однако самое главное значение должно уделять правильному кадровому отбору творческих научных групп для решения исследовательских и научных задач. При этом следует избегать проявлений «местечкового патриотизма», в случае необходимости следует прибегать к приглашению специалиста или группы специалистов из других научных организаций на договорных условиях для решения конкретных научно-производственных проблем, а не пытаться решить последние, минимизируя финансовые отчисления за счет использования менее квалифицированных местных кадров.

Требуется создать такую моральную обстановку в научных коллективах, чтобы группа, работающая по научной проблеме, обеспечивала реальный научный результат и отвечала своим научным реноме, не подменяя решение конкретной проблемы многотомными отчетами о собственных трудозатратах, расходовании реактивов, электроэнергии, образцов и т. д. Заведомо неэффективные и не имеющие положительного решения проблемы не должны получать финансового обеспечения в рамках прикладных и научно-производственных разработок. «Вечные» научные проблемы типа исследования солнечного ветра или поиска «темной материи» должны четко переноситься в раздел фундаментальных исследований и финансироваться из других фондов, в том числе благотворительных.

Тенденциозные подходы к реализации научных исследований и собственной роли в них представителей науки и целых коллективов приводят к таким статистическим показателям, когда передовыми производственными технологиями в России заявляются 1324, но оказывается, что 1188 из них новые только для России, а в других странах таковыми не являются. И только 135 – реально передовые технологии мирового значения. Долевое распределение показано на рис. 5 [23].

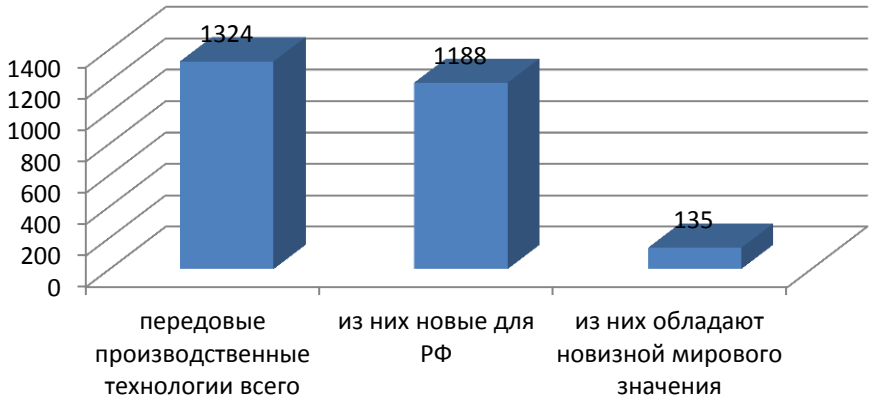

Рис. 5. Распределение передовых научных технологий в 2012 г. в РФ согласно официальной статистике, ед.

Согласно представленной информации, только около 10% декларированных производственных технологий являются действительно передовыми, а остальные

1188, представленные таковыми, в лучшем случае аналоги созданных ранее в других странах и научных коллективах.

Другим аргументом в пользу необходимой реорганизации деятельности научно-исследовательских учреждений является соотношение проданных за рубеж и купленных за рубежом передовых разработок в 2012 г. Согласно статистическим данным, продано российских разработок на 688,5 млн долл., а приобретено на 2043,2 млн долл. [24], что свидетельствует об отрицательном балансе товарного обмена научными разработками.

Подобное положение обусловливает необходимость отбора участников временных творческих коллективов на основе функциональной целесообразности, а не по другим мотивам. При этом для повышения эффективности функционирования таких групп следует не только руководствоваться вышеуказанным условием, но и учитывать современные разработки в области психологической совместимости членов одной рабочей группы, для чего следует исключить проникновение в такие группы по любым мотивам:

– «тупых активистов» (лиц, не обладающих способностью к креативному мышлению, но охотно присоединяющихся с энтузиазмом к любому проявлению научной активности того, кто им кажется достойным ученым);

– «умных приспособленцев» (лиц, осознающих преимущества того или иного научного подхода и способных трудиться, но не желающих продуктивно работать, а предпочитающих присоединяться в нужный момент к успешных проектам);

– «убежденных в своей научной исключительности» (лиц, склонных к графомании и лишенных самокритики);

– «критиков-резонеров» (не создающих ничего, но критикующих все, что делают другие), разрушающих любой научный коллектив.

Ориентировочный кадровый подбор для создаваемой временной творческой группы с учетом психологических факторов, влияющих на совместимость соратников по научной активности, как правило, предполагает включение следующих категорий работников:

1) «генератор» рабочих гипотез реализуемого проекта;

2) лидер-координатор (подвергает критическому анализу выдвигаемые тезисы на предмет их рассмотрения в качестве рабочих гипотез по факторам значимости, возможности реализации);

3) культуртрегеры – научные работники, занимающиеся конкретной реализацией тех или иных положений рабочей гипотезы до этапа создания «рабочего прототипа»;

4) обязательные исполнители, четко реализующие поставленные локальные задачи [25];

5) специалист или структура, ассоциированные с рабочей группой, для определения возможности метаморфозы рабочего прототипа в рыночный продукт, оценивающие перспективы окупаемости и возможности коммерциализации во временном периоде;

6) специалисты, определяющие стоимость интеллектуальной собственности созданного рабочего прототипа и распределяющие его между членами рабочей группы в соответствии с вкладом каждого.

Согласно рекомендациям психологов, «генератор» рабочей гипотезы может быть в группе только один для ее эффективной деятельности; в случае, если их будет два или больше, научная группа будет не трудоспособна, так как времени на продуктивную научную деятельность не останется ввиду постоянного обсуждения тех или иных научных гипотез, в которое будет вовлекаться вся рабочая группа.

Лидер-координатор может быть один, а может располагать помощником более низкого статуса, участвующим в обсуждении преимуществ того или иного варианта реализации рабочей гипотезы. Но в любом случае окончательное решение по реализации того или иного варианта исследования остается за лидером-координатором.

Культуртрегеры – добросовестные научные работники, как правило, не выдвигающие сами креативных идей, но активно вовлекающиеся в разработку конкретной рабочей гипотезы, к которой чувствуют сопричастность.

Обязательные исполнители – научные работники, не имеющие способностей к разработке или доработке идейного содержания исследуемой проблемы, но способные к сбору информации, ее систематизации по определенным для них критериям и подготовке этой информации для культуртрегеров, которые ее используют в промежуточных разработках.

Как правило, научный коллектив заканчивает свою деятельность созданием рабочего прототипа, адаптация которого к условиям рабочей практики ложится уже на плечи другого персонала из числа инженеров, конструкторов и иных специалистов, а возможности коммерциализации продукта и поиска для него рыночных ниш предполагают привлечение специалистов, имеющих представление о проблеме, которую решала научная группа.

Вопрос определения долевого участия каждого члена научной группы в совокупной интеллектуальный стоимости реализуемого проекта является очень важным, поскольку его неверное решение неизбежно приведет к конфликтам внутри группы, возможно, с саботированием членами коллектива своих производственных обязанностей. Поэтому арбитром в решении данного вопроса должен быть человек, авторитет которого не оспаривается всеми участниками группы.

Таким образом, правильное и рациональное использование таких понятий, как инвестиционный климат и общий деловой климат региона, правильное рациональное использование финансовых ресурсов и привлечение внебюджетных средств, способно в значительной степени повысить экономический потенциал региона, а использование нематериальных факторов для повышения эффективности НИОКР может способствовать большей успешности функционирования создаваемых кластеров и также позитивно отразится на экономическом потенциале региона.

Ссылки на источники

1. Стратегия инвестиционного развития Ростовской области до 2020 г. – Ростов н/Д., 2014. – С. 23.
2. Там же. – С. 38.
3. Там же. – С. 41.
4. Там же. – С. 72.
5. Там же. – С. 31.
6. Бондаренко В. А., Федько В. П. Маркетинговые аспекты методологии формирования системы подготовки научных кадров // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 4.
7. Дагаев А. А. Экономический рост и глобализация технологического развития // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 1.
8. Промышленная политика европейских стран / [под ред. Н. В. Говоровой]. – М.: Ин-т *Европы* РАН: Рус. сувенир, 2010. – 214 с.
9. Российский статистический ежегодник. 2013: стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – С. 503.
10. Там же. – С. 227.
11. Там же. – С. 506.
12. Аристотель. Политика. Наука об управлении государством. СПб. – М.: Terra Fantastica, 2003. – 864 с.
13. Платон. Государство / пер. с древнегреч., введ. и коммент. В. Н. Карпова. – Изд. 4-е. – М., 2012. – 531 с.
14. Макиавелли Н. Государь: сочинения. – М.: ЭКСМО-Пресс; Харьков: Фолио, 2001. – 656 с.
15. Морган Л. Древнее общество. – М., 1935.

16. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. – М., 1978.
17. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. – М., 1980.
18. Гумилев Л. От Руси до России. – М., 1992.
19. Roethlisberger F. Contributions of Behavioral Sciences to a General Theory of Management. – N. Y., 1964. – P. 47.
20. Tompson J. D. Organizations in Action. N. Y., 1967. – P. 100.
21. Likert R. Human Organization. – N. Y., 1967.
22. Гэлбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества. – М., 1964. – С. 166.
23. Российский статистический ежегодник. – С. 507.
24. Там же. – С. 509.
25. Бондаренко В. А., Федько В. П. Указ. соч.

ISSN 2304-120X
01
9 772304 120159

Alexander Levchenko,
Postgraduate student at the chair of Economic Theory, Rostov State Economic University, Rostov-na-Donu
kafedra332@mail.ru

Intangible factors of improving economic potential of the region and their role in the clusters formation

Abstract. The paper considers the issues of improving economic potential of the Rostov region. The author emphasizes the role of non-material conditions of enhance in the clusters formation.

Key words: cluster, cluster formation, intangible factors, region, economic potential.

References

1. *Strategija investicionnogo razvitija Rostovskoj oblasti do 2020 g*., Rostov n/D., 2014, p. 23 (in Russian).
2. Ibid., p. 38.
3. Ibid., p. 41.
4. Ibid., p. 72.
5. Ibid., p. 31.
6. Bondarenko, V. A. & Fed'ko, V. P. (2005) “Marketingovye aspekty metodologii formirovanija sistemy podgotovki nauchnyh kadrov”, *Marketing v Rossii i za rubezhom*, № 4 (in Russian).
7. Dagaev, A. A. (1999) “Jekonomicheskij rost i globalizacija tehnologicheskogo razvitija”, *Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, № 1 (in Russian).
8. Govorova, N. V. (ed.) (2010) *Promyshlennaja politika evropejskih stran*, In-t Evropy RAN: Rus. suvenir, Moscow, 214 p. b(in Russian).
9. *Rossijskij statisticheskij ezhegodnik. 2013: stat. sb.* / Rosstat, Moscow 2013, p. 503 (in Russian).
10. Ibid., p. 227.
11. Ibid., p. 506.
12. Aristotel' (2003) *Politika. Nauka ob upravlenii gosudarstvom*, TeggaFantastica, Moscow, St. Peterburg, 864 p. (in Russian).
13. Platon, Karpov, V. N. (ed.) (2012) *Gosudarstvo*, Izd. 4-e, Moscow, 531 p. (in Russian).
14. Makiavelli N. Gosudar': sochinenija, Moscow JeKSMO-Press; Har'kov: Folio, 2001, 656 p. (in Russian).
15. Morgan, L. (1935) *Drevnee obshhestvo*, Moscow (in Russian).
16. Marks, K. (1978) *Kapital. Kritika politicheskoj jekonomii*, Moscow (in Russian).
17. Jengel's, F. (1980) *Proishozhdenie sem'i, chastnoj sobstvennosti i gosudarstva*, Moscow (in Russian).
18. Gumilev, L. (1992) *Ot Rusi do Rossii*, Moscow (in Russian).
19. Roethlisberger, F. (1964) *Contributions of Behavioral Sciences to a General Theory of Management*, N. Y., p. 47 (in English).
20. Tompson, J. D. (1967) *Organizations in Action*. N. Y., p. 100 (in English).
21. Likert, R. (1967) *Human Organization*, N. Y. (in English).
22. Gjelbrejt, Dzh. K. (1964) *Jekonomicheskie teorii i celi obshhe*stva, Moscow, p. 166 (in Russian).
23. Rossijskij statisticheskij ezhegodnik, p. 507.
24. Ibid., p. 509.
25. Bondarenko, V. A. & Fed'ko, V. P. (2005) Op. cit.

Рекомендовано к публикации:
Бондаренко В. А., доктором экономических наук, доцентом;
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»