

---

---

## ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ МАРКЕТИНГТІҢ ӨЗЕКТІ МӘСЕЛЕЛЕРІ АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА

---

---

УДК 338.24:658.114

Е.С.Карибаев, Т.Б.Казбеков

Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букетова

### ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ КАК ОДНОЙ ИЗ ПОДСИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Өнімді жобалау және өндіру үшін қолданылатын ресурстардың жоғары өнімділігіне қол жеткізу тәсілін шешудің айрықша маңыздылығы көрсетілген. Әрбір ірі еуропалық елде өнімділіктің өңірлік және салалық орталықтары желісін құру тәжірибесі жалпыланған. Кәсіпорын менеджментінің кіші жүйесі ретіндегі еңбек өнімділігін басқару үдерісінің функционалды мазмұны, еңбек өнімділігін арттыру бағдарламасын тиімді жүзеге асыру шарттары келтірілген.*

*The special meaningfulness of decision of problem of achievement of high yield of resources, in-use for development and issue of products is underlined. Experience of networking regional and of a particular branch centers of the productivity is summarized in every large European country. Functional maintenance of process of management the productivity opens up as to one of subsystems of management of enterprise. The necessity of development of strategy and programs of growth of the labour productivity is grounded on domestic enterprises. The terms of effective realization of the programs of growth of the labour productivity are selected.*

В «Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года» отмечается: «Количество и качество человеческих ресурсов являются основополагающими факторами, определяющими будущее любой страны. Человеческий капитал — это основной двигатель инноваций и повышения эффективности экономики» [1; 18].

Это придает особую актуальность решению проблемы достижения высокой производительности ресурсов, используемых для разработки и выпуска продукции, поскольку данный показатель является основным объективным критерием стабильности экономики. Только высокая производительность может обеспечить наращивание объемов валового внутреннего продукта и достижение устойчивого экономического роста, снижение удельных затрат и себестоимости продукции, надежную конкурентоспособность товаров на внутреннем и внешнем рынках, постоянное повышение среднедушевого дохода населения. Масштабность и неотложность решения многих задач реформирования экономики привели к тому, что без достаточных на то оснований стало уделяться мало внимания некоторым традиционным, но в то же время весьма важным вопросам экономической науки, в частности производительности, как решающему фактору роста народного хозяйства.

Между прочим, эта проблема периодически возникла и в Западной экономике. Но там это явление подталкивало к сосредоточению инновационных, финансовых, организационных усилий на ее решении как условий экономического роста и социального развития.

Один из руководителей американской корпорации «Дженерал Электрик Компани» Дж. Колебек, высказываясь по поводу снижения производительности труда, сравнил ситуацию с битвой, которая происходит ежедневно; и хотя на полях сражения нет залпов орудий, гула самолетов и кораблей, она идет каждый день на каждом предприятии и приносит результаты. За счет производительности в Японии и США достигается основной объем экономического роста, хотя в отдельные годы ее уровень понижается. И тем не менее этот фактор остается в основе управления производством.

Правомерен вопрос: а что делается в этом отношении в европейских странах? Каковы там подходы к проблеме производительности? Попытаемся кратко осветить эти вопросы.

Идея развертывания движения за повышение производительности пришла в Европу из США вместе с мероприятиями плана Маршалла, предусматривавшего оказание помощи странам Западной Европы в восстановлении экономики после Второй мировой войны. В рамках этого плана, осуществлявшегося с 1947 по 1952 гг., в производственную базу инфраструктуры 16 стран-участниц было вложено около 13 млрд. долл. Приблизительно 5 % этой суммы отводилось на «техническое содействие», осуществлявшееся в двух формах: командирование в Европу американских экспертов; «стажировки по производительности» в США для европейских специалистов, в которых приняли участие 25 тыс. человек. По условиям плана Маршалла в каждой стране-участнице должны были быть сформированы центры по пропаганде методов организации труда, производства и управления (центры производительности) [2].

В каждой крупной европейской стране была создана сеть региональных и отраслевых центров производительности, которые предлагали компаниям, организациям работодателей и профессиональным союзам квалифицированные информационные и консультационные услуги, организовывали учебные и пропагандистские мероприятия. Национальные центры производительности финансировались частично правительствами (обычно по линии министерства промышленности или министерства экономики, из средств, выделенных в рамках плана Маршалла), а частично — предпринимателями и профсоюзами.

По завершении плана Маршалла деятельность по повышению производительности в Западной Европе продолжилась в рамках американской программы так называемой «помощи на конкретных условиях» (Conditional Aid) путем предоставления кредитов отраслям для обучения кадров. Работа по повышению производительности в европейских странах не прерывается до сих пор, и координирующую роль в ней занимает Европейская ассоциация национальных центров производительности (ЕАНЦП), в которую входят центры из 15 европейских стран — Австрии, Бельгии, Венгрии, Греции, Дании, Германии, Ирландии, Италии, Кипра, Люксембурга, Нидерландов, Российской Федерации, Украины, Финляндии, Франции, а также ЮАР. Одну из своих задач Ассоциация видит в пропаганде «европейской» модели повышения производительности.

В 1999 г. ЕАНЦП был разработан меморандум «Производительность, нововведения, качество трудовой жизни и занятость», в котором изложена суть модели и определены актуальные задачи организации — членов ЕАНЦП в этом направлении. В разработке документа приняли участие все национальные центры производительности — члены Ассоциации. В меморандуме сформированы принципы роста производительности труда в начале нового тысячелетия [2].

По примеру европейских стран ряд государств Азии подписали соглашение о создании Азиатской организации производительности со штаб-квартирой в Токио. В настоящее время организация объединяет 18 стран.

В нашей стране в последние годы показатель производительности исчез из официальной статистики, прекратилась работа по планированию повышения производительности на всех уровнях управления, начиная с организаций, перестал пропагандироваться передовой опыт в этой области. На сегодняшний день ни один из органов исполнительной власти Казахстана не считает себя ответственным за использование этого показателя в экономических расчетах, программах, развитии методологии управления повышением производительности труда на микро- и на макроуровнях экономики.

К сожалению, исключение органами статистики показателей производительности труда из числа отчетных снизило внимание руководителей и специалистов к этому важному фактору производственно-хозяйственной деятельности.

Некоторые руководители и специалисты предприятий считают показатели производительности труда в современных условиях ненужными. Главное ныне, мол, объем продаж, рыночная цена изделий, их качество. Это яркое свидетельство недалековидного подхода к судьбе собственного дела. Попытка жить только сегодняшним днем, не задумываясь о перспективах предприятия, — это прямой путь к банкротству. Ведь производительность труда — основа основ экономики.

На предприятиях, где планируют и учитывают производительность труда, добиваются ее роста, значительно легче и успешнее оптимизируют все остальные экономические показатели, чем там, где производительность труда и ее нормирование выбросили, усмотрев в них пережиток плановой экономики. Но это отнюдь не так. В зарубежных фирмах производительность труда ставят во главу угла экономической работы. За нее строго спрашивают, рост всячески поощряют.

Как следствие всего этого, наше отставание в производительности труда от Западных стран слишком велико и причин тому много. Во-первых, в этих странах на предприятиях установлены современные станки и компьютеры, используются высокие технологии. Во-вторых, мешает сырьевая

ориентированность: мы продаем за границу нефть, уголь, руды черных и цветных металлов, а не обрабатываем их сами.

Между тем, как показывает мировой опыт, самым важным фактором экономического роста, определяющим именно долгосрочное развитие экономики, является эффективность использования капитала, труда, НТП, или, иными словами, производительность. Поэтому одним из первостепенных направлений деятельности Правительства республики, как указано в Послании Президента страны народу Казахстана (январь 2010 г.), на среднесрочную перспективу может явиться создание эффективной законодательной базы устойчивого роста, нацеленного на повышение производительности казахстанской экономики.

Важнейшим фактором высокой производительности выступает осознание менеджерами степени реализации потенциальных возможностей ее роста на предприятии. Отсюда следует, что сущностью конкретной функции управления производительностью должно быть выявление реальных возможностей ее повышения и вовлечение их в хозяйственный оборот. Таким образом, управление производительностью как одной из функциональных подсистем менеджмента предприятия является воздействием субъекта управления на весь жизненный цикл продукции в целях максимального роста производительности труда [3–7].

Обобщение хозяйственной практики отечественных и зарубежных предприятий показывает, что функциональное содержание процесса управления производительностью должно включать:

- а) измерение и оценку уровня производительности на исходном этапе создания программно-целевого механизма управления ее ростом;
- б) стратегическое программно-целевое и оперативное планирование мероприятий, повышающих производительность;
- в) постоянный и действенный контроль за внедрением программ производительности и (или) отдельных мероприятий;
- г) корректировку, в случае необходимости, реализуемых программ, мероприятий;
- д) измерение и оценку результативности осуществленных мероприятий и реализованных программ.

В экономической теории уже давно ведется непрерывный поиск показателей, которые бы объективно характеризовали достигнутый предприятием уровень производительности труда. Как показывает анализ экономической литературы, на сегодняшний день все суждения экономистов можно свести к трем точкам зрения.

Одни считают, что индивидуальная производительность труда определяется затратами живого труда, а овеществленная — затратами как живого, так и овеществленного (С.Г.Струмилин, В.С.Немчинов, П.А.Хромов, П.Ф.Петроченко и другие).

Другие — что производительность труда может измеряться только через живой труд, что рост производительности труда связан непосредственно только с экономией живого труда. Экономия же овеществленного труда не ведет к росту производительности труда, а лишь обуславливает снижение издержек производства (Д.Н.Карпухин, Л.А.Костин, Е.И.Капустин, М.Г.Назаров, Л.И.Жуков и другие).

Третьи сошлись во мнении, что рост производительности труда обуславливается одновременно затратами живого и затратами овеществленного труда (в 80-е годы по этому вопросу развернулась бурная дискуссия) (С.Первушин, Д.Михеев, Р.Гаврилов и другие).

Как видим, все экономисты исходят из общей методологической позиции, согласно которой производительным является только живой труд. Поэтому традиционно в стране производительность труда рассчитывалась путем деления стоимости продукции в оптовых ценах предприятия, выпущенной за определенный промежуток времени, на среднесписочную численность работников, участвующих в ее создании. Такой подход к оценке производительности был характерен планово-распределительной, по сути, высокзатратной экономике. В условиях рыночного хозяйствования данный метод непригоден, так как не отражает уровень эффективности затрат на производство продукции, не учитывает характера использования прошлого труда.

В рыночной экономике производительность — это количество продукции, произведенной за определенное время, отнесенное к количеству ресурсов, потребленных на ее создание (рис.).

Определяется этот показатель в стоимостной форме:

$$ПТ = \frac{Сп}{Сз.р.},$$

где:  $ПТ$  — производительность труда;  $Сп$  — стоимость продукции;  $Сз.р.$  — стоимость затраченных ресурсов.



Рис. Измерение производительности труда

Такой метод расчета производительности отражает комплексный подход к ее оценке, ориентирован на получение прибыли при одновременном сдерживании затрат.

Анализ формулы (1) позволяет сформулировать пять условий роста производительности труда:

- 1) продукция возрастает, затраты остаются неизменными;
- 2) продукция возрастает, затраты уменьшаются;
- 3) продукция остается неизменной, затраты сокращаются;
- 4) продукция возрастает, затраты возрастают, но более низкими темпами;
- 5) продукция сокращается, затраты сокращаются, но более быстрыми темпами, чем продукция.

Программы повышения производительности разрабатывают, как правило, крупные предприятия, с расчетом 5–10-летнего срока их реализации. Причем каждая организация формирует собственный план деятельности в этой сфере с учетом своих специфических особенностей. Результативное управление производительностью возможно только в рамках эффективной общей системы управления, т.е. в определенной мере достаточно совершенной. Каждый руководитель, начиная с бригадира, должен иметь план мероприятий по управлению производительностью.

Успех в области повышения производительности возможен лишь в том случае, если в организации на постоянной основе обучают работников, создают организационные и мотивационные предпосылки (бригады производительности, кружки качества и др.) для вовлечения в системный процесс выявления и решения проблем всего персонала. Линейные руководители, производственный персонал, работники аппарата, руководство фирм должны рассматривать производительность и качество как основные составные части своей работы. Эти преимущества проявляются в высоком уровне коммуникации, координации и кооперации внутриорганизационных систем, активности работников в области нововведений, результативности, прогрессе в направлении качества управления, труда и трудовой жизни.

Мотивация персонала должна базироваться на основных принципах создания надежных и действенных систем стимулирования. Доля прибыли, получаемая за счет роста производительности, должна распределяться между теми элементами организационных систем (фирм, предприятий), которые обеспечивают получение этой выгоды.

Как показывает зарубежный и отечественный опыт, успех деятельности организации в области производительности в первую очередь зависит от отношения первого руководителя к этой проблеме. Именно его заинтересованность является ключевым моментом успеха. Разработка стратегии и программ роста производительности требует участия широкого круга лиц. Поэтому необходимо считаться с интересами и мнениями ключевых работников системы, стилем руководства и очагами сопротивления. Связано это с тем, что деятельность по повышению производительности протекает в сложных, динамичных конкурентных и рыночных условиях, требует от работников таких качеств, как оперативность, инициатива, подлинная заинтересованность в успехе дела и др.

Условия эффективной реализации программ производительности таковы:

- 1) программа должна пользоваться полной поддержкой со стороны высшего руководства, быть ему понятной;
- 2) внедрение программ должно первоначально базироваться на привлечении сначала высших руководителей, а затем последовательно работников всех уровней организации;
- 3) мероприятия программы должны быть интегрированы в планы различных сфер текущей и перспективной деятельности организации, быть их неотъемлемой составной частью;
- 4) учитывая многофакторный характер производительности, программа должна обеспечивать охват основных проблем результативности функционирования организации, включая действенность (степень достижения целей), экономичность (степень использования ресурсов), качество (степень соответствия требованиям, ценность продукции как функция эксплуатационных характеристик и цены), качество трудовой жизни (реакция персонала на социально-технические условия), прибыльность (степень соотношения между доходами и издержками), нововведения (новые совершенные товары, услуги), коммуникацию (взаимодействие и единение персонала вокруг целей организации).

Для успешной реализации процесса разработки и осуществления программы повышения производительности необходим умелый, многоопытный, авторитетный руководитель. Его качества должны проявляться в умении интегрировать усилия всех участников процесса, обеспечивать постоянный и надежный контроль за ходом реализации мероприятий программы, быть приверженным качеству труда и нововведениям. В заключение подчеркнем, что, являясь функцией всей совокупности факторов и условий жизненного цикла продукции (работ, услуг), производительность труда изменяется под их постоянным динамичным влиянием. Это относится к условиям жизнедеятельности деловых организаций как на макро-, так и микроэкономическом уровне.

1. *Конкуренция.* Это движущая сила повышения производительности и обеспечения экономического роста.

Нобелевский лауреат по экономике 1974 г. — австрийский ученый Фридрих А. фон Хайек отмечает, что конкуренция — процесс, посредством которого люди получают и передают знания. По его мнению, на рынке только благодаря конкуренции скрытое становится явным.

Конкуренция ведет к лучшему использованию способностей и знаний. Большая часть достигнутых человеческих благ получена именно путем состязания, конкуренции. Она требует рационального поведения как условия пребывания на рынке, стимулирует рациональность.

Конкуренция не может функционировать среди людей, лишенных предпринимательского духа. Это особый метод воспитания умов, великих изобретателей и предпринимателей.

2. *Нововведения, техника и технология, т.е. НТП.* Практически неисчерпаемый источник роста производительности. Здесь резервы кроются прежде всего в замене ручного труда машинным, малопродуктивных машин — более производительными, в переходе от механизации отдельных операций и процессов к комплексной механизации и к ее высшей стадии — автоматизации. Особое значение имеет внедрение поточно-механизированных линий, роботизированных комплексов, машин и механизмов, существенно сокращающих затраты труда на погрузочно-разгрузочные, транспортные и складские работы. Ведь до сих пор на подобного рода вспомогательных работах занято свыше 40 % промышленных рабочих, чей труд не требует высокой квалификации, является ручным и в силу этого малопродуктивным.

3. *Организация труда, производства и управления.* Это направление состоит в оптимальном сочетании различных форм (государственной, муниципальной, общественной, частной и т.д.) собственности при организации производства в рациональной концентрации, специализации, кооперировании и комбинировании, правильном размещении разных производств по территории Казахстана и внутри экономических регионов, в установлении между ними рациональных производственных связей. Резервы кроются в несовершенных структурах управления промышленностью, в их многоступенчатости, излишних звеньях, лишаящих систему управления необходимой оперативности и снижающих ее эффективность.

Важным фактором и одним из самых значимых резервов роста производительности труда при любых формах организации производства является научная организация труда (НОТ). Именно она нацелена на всемерную экономию живого труда за счет улучшения форм его организации, а также повышение эффективности использования (во времени и по потенциальным возможностям) и содержания.

4. *Условия и охрана труда.* Экономические цели предприятий не должны противоречить целям, которые они ставят в области условий и охраны труда, точнее, они дополняют друг друга. К сожалению, исследования показывают, что здоровье работников недостаточно ценится как фактор произ-

водства. Хотя существенно уменьшается количество «классических» производственных вредностей, таких как тяжелый физический труд или работа в крайне неблагоприятных средах, однако возросла интенсификация труда, высока ответственность, а с другой стороны, монотонность и социальная изоляция. Эти нагрузки становятся причинами ряда заболеваний. Безопасность и охрана труда в широком смысле влияют также и на использование рабочего времени, повышение квалификации, организации труда и профессиональный рост.

5. *Квалификация.* НТП предъявляет все более высокие требования к культурно-техническому уровню и квалификации работников. Он расширяет выполняемые рабочими функции управления более сложными машинами и их агрегатами. Последние требуют квалифицированной их наладки. Умелое выполнение этих функций возможно лишь при наличии у работников глубоких специальных теоретических знаний и прочных практических навыков по эффективному ведению производственных процессов. Чем выше культурно-технический уровень и квалификация работников, тем быстрее они осваивают новую технику и прогрессивную технологию, тем сознательнее и творчески используют различные резервы роста производительности труда.

6. *Социальное партнерство.* Рост производительности все больше зависит от сотрудничества и коллективного труда. Ведь движение вперед в любом трудовом коллективе может быть достигнуто только сознательным участием каждого дружной работой, направленной на достижение общей цели. В качестве основных результатов повышения производительности выделены экономический рост, улучшение качества, повышение занятости и уровня жизни.

7. *Экономический рост.* Экономический рост — это критерий экономического развития общества. Динамика экономического роста ведет через развитие предприятий к совершенствованию общества и экономики в целом. На экономический рост и структурные изменения влияют не только национальные факторы, находящиеся на входе производственного процесса, но и общая экономическая ситуация в мире.

8. *Качество.* Затраты по-прежнему играют важную роль в определении исхода конкурентной борьбы, но все большее значение в ней приобретает качество во всех его аспектах, в первую очередь как точное соответствие дизайна и характеристик изделия или услуги своему назначению и индивидуальным потребностям покупателя на всем протяжении жизненного цикла продукции. Это, а также низкие эксплуатационные затраты по обеспечению того, чтобы вещь с самого начала служила как надо, является для потребителя гораздо более важным, чем первоначальная стоимость. Фактически производительность и качество в длительной перспективе неразделимы. Будучи нацеленным на удовлетворение клиента, повышение качества дает возможность увеличить объемы производства и сбыта, тем самым способствуя повышению производительности.

9. *Занятость.* На макроэкономическом уровне в течение двух последних столетий повышение производительности шло «рука об руку» с увеличением занятости: наилучшие показатели и уровни производительности имеют страны, в которых созданы и поддерживаются наивысшие уровни и показатели прироста занятости. Более того, показатели экономического роста и повышения производительности отрицательно влияют на уровень занятости. Рабочие места исчезают, наблюдается недогрузка рабочей силы.

Высокая безработица в европейских странах представляет собой серьезный вызов, брошенный экономической политике. Решить задачу можно двумя путями: стимулировать повышение производительности, развитие конкуренции, экономический рост и нововведения с целью стабилизации предприятий и, как следствие этого, сохранение рабочих мест даже в ситуации, когда доля работников, охваченных бессрочным наймом, сокращается; разрабатывать и использовать новаторские подходы к повышению занятости, особенно в условиях гибкого управления всей гаммой факторов производства (знаниями, трудом, капиталом, материалами, временем и пространством). Таким способом можно заимствовать и освоить положительный опыт одной страны и внедрить его в другой, содействуя осуществлению скоординированного курса политики занятости.

10. *Уровень жизни.* Повышение производительности создает все предпосылки для роста доходов трудящихся, является источником поддержки социальной сферы, в частности увеличения социальных выплат. Все это реально обеспечивает высокий уровень жизни населения.

#### Список литературы

1. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020 года // Казахстанская правда. — 2010. — 12 февр. — С. 17–24.

2. Кардашевский В., Бондаренко А. Повышение производительности: Европейский подход // Экономист. — 2000. — № 11. — С. 35–40.
3. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1989. — 528 с.
4. Френкель А.А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели. — М.: Экономика, 1989. — 214 с.
5. Игнатовский П. Производительность труда — двигатель развития // Экономист. — 2004. — № 11. — С. 3–13.
6. Петров А.Ю. Экономический анализ производительности труда: Учеб. пособие. — М.: Экономика, 2003. — 128 с.
7. Иванов Н.И., Шубик В.Б., Михальская В.А. и др. Производительность труда и фондоотдача: проблемы роста. — Киев: Наук. думка, 1990. — 256 с.

УДК 338.49.001.76

Т.Н.Ержанов, Т.Я.Эрназаров

Павлодарский государственный университет им. С.Торайгырова

### ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИНТЕГРАЦИИ НАУЧНОГО И ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРОВ ЭКОНОМИКИ

*Мақалада Қазақстан экономикасының басқа елдердің ұлттық экономикасынан қазіргі заманғы шарттарға тәуелділігін көрсетеді. Бұл елдердің көбі жеткілікті жоғары дамыған инновациялық инфрақұрылым мен оны дамытудағы бай тәжірибесі бар. Берілген инновациялық тәжірибемен танысып, қолданып және әрі қарай дамыту қажет. Бүгінгі таңда бұл Қазақстан үшін өте бағалы болып келеді. Бұл жерде әлемдік инновациялық инфрақұрылымның элементтеріне талдау жасалып, сонымен қатар бұл инновациялық дамулар шартты түрде американдық, жапондық, аралас және қытай модельдеріне жатады.*

*This article refers to the dependence of Kazakhstan's economy in contemporary conditions on the national economies of other countries. Many of these states already have a well-formed innovative infrastructure and rich experience of its creation. This innovative experience is necessary to study, learn and multiply. Today in Kazakhstan, it is of the greatest real value. It analyzes all the existing elements of the world's innovation infrastructure, conditionally referable to American, Japanese, Chinese and mixed models of innovation development.*

Экономика любого государства, в том числе и Казахстана, в современных условиях не может развиваться изолированно от национальных экономик других стран, многие из которых уже обладают достаточно сформированной, высокоразвитой инновационной инфраструктурой и богатейшим опытом по ее созданию. Именно этот инновационный опыт, который необходимо изучать, перенимать и умножать, и представляет для Казахстана наибольшую реальную ценность.

На сегодняшний день все существующие элементы мировой инновационной инфраструктуры можно условно отнести к трем типам моделей инновационного развития: американской, японской и смешанной [1; 11, 2; 41].

Американская модель развития, характерная, например, для США, Канады и Великобритании, представляет собой инновационный парк, создаваемый на земельной территории, выданной государством на определенный или неопределенный срок в собственность крупному университету или научному инновационному центру, и сдаваемой им на выгодных условиях в аренду специально создаваемым предприятиям, осуществляющим производство продукции на основе научных разработок головной организации (университета или научного центра), а также фирмам сервиса, необходимым для предоставления различного характера качественных услуг инновационным предприятиям. Вся работа по созданию инфраструктуры данного инновационного парка осуществляется за счет средств самих арендаторов, а доходы от его деятельности не принадлежат непосредственно учредителю. Выделяют следующие разновидности инновационных структур подобного рода: технологические парки, исследовательские парки, научно-промышленные парки (в США, Великобритании, Канаде), бизнес-инкубаторы (в США) и научные инновационные центры (в Великобритании) [3; 4, 4; 3, 5; 18].

Японская модель развития, характерная, например, для таких стран Юго-Восточной Азии, как Япония и Южная Корея, в своей структуре, номинально опираясь на американскую, предполагает