

2. Бечвая М.Р., Масыч М.А. Институциональная платформа как фактор развития социально-трудовых отношений научно-педагогических кадров в сфере высшего образования // Глобальный мир: антикризисные императивы, модернизация, институты: Материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2012.
3. Бечвая М.Р., Кулешова К.Г. Управление совершенствованием оплаты труда сотрудников высших учебных заведений: теоретико-прикладной аспект // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2011. – № 11 (124). – С. 12-17.
4. Богомолова И.С., Масыч М.А. Воспроизводство трудового потенциала в системе социально-экономических и демографических факторов // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2011. – № 11 (124). – С. 17-23.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2009: Р32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – 990 с.; Россия в цифрах. 2010: Р76 Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 558 с.

Статью рекомендовала к опубликованию д.э.н., профессор Е.В. Михалкина.

**Бечвая Мария Раджевна** – Технологический институт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге; e-mail: bechvaya-mr@yandex.ru; 347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44, ГСП 17А; тел.: 88634371742; кафедра экономики; ассистент.

**Масыч Марина Анатольевна** – e-mail: hamutovskay\_ma@mail.ru; кафедра экономики; доцент.

**Боровская Марина Александровна** – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южный федеральный университет»; e-mail: bma@sfedu.ru; 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42; тел.: 88632638498; ректор ЮФУ; профессор.

**Bechvaya Mariya Radjevna** – Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: bechvaya-mr@yandex.ru; GSP 17A, 44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia; phone: +78634371742; the department of economics; assistant.

**Masych Marina Anatolevna** – e-mail: hamutovskay\_ma@mail.ru; the department of economics; associate professor.

**Borovskaya Marina Aleksandrovna** – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: bma@sfedu.ru; 105/42, Bol'shaya Sadovaya street, Rostov-on-Don, 344006, Russia; phone: +78632638498; rector SFedU; professor.

УДК 331.221

**И.С. Богомолова, К.Г. Кулешова**

### **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Важнейшим элементом стимулирования труда в современных условиях развития в России является заработная плата, служащая одним из средств удовлетворения разнообразных потребностей членов общества. В настоящее время система оплаты труда в учреждениях высшего профессионального образования не дает возможности повышения эффективности деятельности работников вузов. В данной статье проведен анализ различных систем оплаты труда, осуществлена оценка структуры расходов на оплату труда в вузах, с целью выявления основных направлений модернизации оплаты труда профессорско-преподавательского состава как ключевого элемента системы высшего профессионального образования.*

*Оплата труда; высшее профессиональное образование; профессорско-преподавательский состав.*

I.S. Bogomolova, K.G. Kuleshova

## COMPARATIVE ANALYSIS OF PAYMENT IN HIGHER EDUCATION

*The most important element in stimulating labor in the modern conditions of development in Russia is the wage that serves one of the means to meet the diverse needs of society. At the present time, the system of remuneration in institutions of higher education makes it impossible to improve the effectiveness of university staff. This article analyzes different pay systems, carried out assessment of the structure of labor costs in higher education, to identify key areas of modernization of the pay of the faculty as a key element of the system of higher education.*

*Payment; higher vocational education; the teaching staff.*

Исследование тенденций и закономерностей трудовой деятельности, создание высокоэффективного механизма стимулирования, квалификационного роста и направленности труда на получение высоких результатов производства является одним из главных факторов, обеспечивающих его развитие. Кроме того, научно обоснованная политика в области оплаты и стимулирования труда в современных условиях способствует преодолению экономического кризиса и оживлению производства, вовлечению в реальную экономику активных работников, включая молодых специалистов. Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно меняется и соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Важнейшим элементом стимулирования труда в условиях развития рыночных отношений в России является заработная плата, которая служит одним из средств удовлетворения разнообразных потребностей членов общества. Именно поэтому совершенствование организации оплаты труда, разработка новых подходов к оплате труда, увязанных с условиями конкретного производства и отвечающих современным требованиям экономической теории, приобретают сегодня особую актуальное значение.

Управление вузом должно быть направлено на повышение его социально-экономического потенциала через научно обоснованное соотношение между затратами и результатами вуза, изыскание новых, более прогрессивных форм и методов обучения, приводящих будущего специалиста к качественным знаниям, а вуз – к конкурентоспособности [1]. Сочетание качественных знаний студентов и конкурентоспособности вуза достигается рациональным использованием внутренних факторов, в частности нормированием и организацией труда работников, с внешними, учитывающими динамичность и неопределенность функционирования экономики [2].

Роль оплаты труда в любом секторе экономики очень велика в силу ее воздействия на трудовое поведение работников. Работников высших учебных заведений можно назвать «кузницей стратегических кадров», поскольку от результатов их деятельности зависит векторная направленность социально-экономических изменений в стране, что определяет важность их мотивации к эффективному труду и повышению профессиональной квалификации. Решением проблемы совершенствования оплаты труда работников сферы высшего профессионального образования занимаются многие отечественные и зарубежные исследователи: Ф. Альтбах, Г. Андрущак, В. Бобков, Н. Волгин, Ю. Кокин, Я. Кузьминов, Л. Миляева, О. Минеева, М. Юдкевич и др. [3–10].

Процесс перехода от Единой тарифной сетки происходил достаточно длительное время. В условиях гиперинфляции применение Единой тарифной сетки позволяло увеличивать заработную плату всем бюджетникам при резком возрастании цен, повышая, таким образом, степень их социальной защищенности, т.е. в начале 1990-х гг. введение ЕТС было вполне оправдано в связи с режимом жесточайшей экономии и нехватки бюджетных средств. Но, уже начиная с 1992 г., к ней

стали применяться исключения для различных категорий федеральных бюджетников, так как рост цен происходил не по всем товарам одновременно, что привело к выделению «слабых звеньев» и их подтягиванию с целью решения социальных проблем [11].

Решение о переходе федеральных бюджетных учреждений на новые системы оплаты труда было принято Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.08.2007 г. № 605 и конкретизировано Постановлением Правительства РФ № 583 от 5.08.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений». Данная система, прежде всего, разделяет сотрудников по видам экономической деятельности, в чем заключается ее основное отличие от ЕТС. Сравнительная характеристика Единой тарифной сетки и новой системы оплаты труда в сфере высшего образования представлена в табл. 1.

При соблюдении общих принципов в каждом учреждении возникает своя система оплаты труда, со своими подходами к оценке труда работников и структуре штатного расписания, что отражает расширение возможностей вуза, предусмотренное новой системой оплаты труда.

Таблица 1

**Сравнительный анализ Единой тарифной сетки и новой системы оплаты труда работников сферы высшего образования**

№ п/п	ЕТС	Новая система оплаты труда
1	Низкий уровень первого разряда ставки, который существенно ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в РФ. Применяемая система оплаты труда не могла обеспечить ППС достойный уровень жизни. Низкие тарифные ставки в бюджетных учреждениях порождали стремление к совмещению должностей как способу заработать более или менее приемлемые деньги	При соблюдении общих принципов в каждом учреждении возникает своя система оплаты труда, со своими подходами к оценке труда работников и структуре штатного расписания, что отражает расширение возможностей вуза. Руководителям вузов предоставлено больше самостоятельности. Поскольку нет жесткой тарифной сетки, руководитель может перераспределять средства, чтобы стимулировать наиболее ценных работников
2	Основана на распределительных принципах и не содержит стимулов для качественного и результативного труда	Разделяет сотрудников по видам экономической деятельности – ведомственная система оплаты труда, что позволяет максимально учесть специфику труда практически в каждом образовательном учреждении, сочетать централизм и децентрализм в распределении доходов при формировании фонда оплаты труда ППС. Система стимулирования позволит создать позитивную рабочую атмосферу, поддерживать желаемый образ действий сотрудников, мотивировать их на высокие достижения и соответствовать корпоративным ценностям вуза
3	В условиях гиперинфляции применение ЕТС позволяло увеличивать заработную плату всем бюджетникам при резком возрастании цен, повышая, таким образом, степень их социальной защищенности	Руководитель вуза обладает более широкими полномочиями в вопросах распределения ФОТ и найма необходимых специалистов. Новая система также предполагает, что все источники, за счет которых выплачивается заработная плата работникам, будут образовывать единый фонд оплаты труда

Окончание табл. 1

№ п/п	ЕТС	Новая система оплаты труда
4	Неоправданно широкое внутреннее и особенно внешнее совместительство в вузах, увеличение рутинной учебной нагрузки привело к снижению качества учебной и научной работы по основной должности, а также сказалось на эффективности работы учреждения в целом	Движущей силой, побуждающей работников пересмотреть результаты своей работы и перейти от количества к качеству, является повышение оплаты их труда за счет применения работодателем стимулирующих надбавок и премиальных выплат, а также выплат компенсационного характера, играющих немаловажную роль в общем объеме выплат по результатам труда. Новая система оплаты труда позволяет повысить качество и эффективность работы федеральных бюджетных учреждений

Распределение средств стимулирующей части ФОТ основано на объективных показателях, при этом ректор имеет максимум возможностей по установлению стимулирующих выплат с учётом особенностей деятельности университета и его подразделений. С другой стороны, заработная плата руководителя вуза зависит от средней заработной платы основного персонала, т.е. при снижении зарплаты работников будет уменьшаться и оплата труда руководителя, а также от достижения целевых показателей эффективности работы вуза.

В связи с внедрением новой системы оплаты труда вузы России получили новые возможности для мотивации профессорско-преподавательского состава, предусматривающей введение стимулирующих выплат. В основе данных выплат должны лежать качественные и количественные показатели, при достижении которых данные выплаты производятся. Это положение, с одной стороны, открывает новые возможности для оценки результативности труда и мотивации персонала вуза, а с другой стороны, требует решения новых и сложных в методическом плане задач. Некоторые особенности труда работников образовательных учреждений (высокая сложность труда, высокая социальная ответственность, разнообразие трудовых процессов и др.) делают определение критериев результативности их труда с целью обоснования стимулирующих выплат особенно трудным.

Необходимо отметить, что по данным Минобрнауки, средняя зарплата преподавателей после введения новой системы оплаты труда возросла к сегодняшнему дню в 1,7 раза, с 19,1 тыс. рублей до 31,7 тыс. рублей. При этом все остальные сотрудники вузов стали получать больше в 2,2 раза (сейчас 23,8 тыс. рублей – против 10,8 тыс. в 2008 г.).

Однако, по мнению чиновников, рост оказался недостаточным для существенного улучшения материального положения преподавателей, и к тому же не совсем справедливым. «Несмотря на принимаемые Минобрнауки меры по уменьшению социальной напряженности из-за большой дифференциации зарплаты ректоров и преподавателей вузов... по-прежнему есть большое число вузов, в которых этот разрыв велик», – констатировало министерство.

Несмотря на общий рост средних зарплат преподавателей, в половине вузов страны она не дотянула до средней зарплаты по экономике региона. Во многих вузах зарплата не превысила 70 % от среднерегionalной. Ректор МГУ Виктор Садовничий отметил, что в четверти вузов зарплата преподавателей и остального персонала за год снизилась, по России в целом педагог высшей школы в большинстве регионов получает меньше, чем средняя зарплата по региону [12].

Исследования, проведенные группой исследователей под руководством Филиппа Альтбаха совместно с Высшей школой экономики, показали, что средняя ежемесячная зарплата эфиопских преподавателей составляет 1207 долл США, т.е. соотношение зарплат к ВВП на душу населения необычайно высокое – в 23 раза превышает средний показатель по стране. Для сравнения, в Соединенных Штатах, Германии или Австралии преподаватели вузов получают приблизительно в два раза больше ВВП на душу населения.

В свою очередь, Россия оказалась единственной страной, где преподавателям вузов платят меньше, чем в среднем составляет ВВП на душу населения – всего 60 %. В Германии, где профессора считаются государственными служащими, работа преподавателя теряет престижность, поскольку страна находится в процессе реформирования тарифной сетки, по новым нормам базовые ставки станут на 20–30 % ниже, однако по результатам работы у преподавателей появятся бонусы [13].

Основным направлением государственной поддержки вузов должно стать развитие научно-педагогического коллектива (в том числе за счет приглашения перспективных зарубежных ученых) и финансирование исследовательской программы вуза. Заработная плата ведущих преподавателей должна быть конкурентоспособна по отношению как к отечественному бизнесу, так и к зарубежным университетам. При этом должна быть решена сложная задача обновления кадрового состава: до 50 % прироста фонда заработной платы должно приходиться на академические надбавки, внутренние гранты и стартовые гранты молодым преподавателям и научным сотрудникам.

По данным последнего мониторинга экономики образования (МЭО) [7], проведенного в 2010 г. Высшей школой экономики (Национальным исследовательским университетом), в котором участвовало 500 учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, оценки конкурентоспособности оплаты труда преподавателей по сравнению с аналогичными учебными заведениями оптимистичны только в вузах: безусловно, конкурентоспособной ее назвали 28 % ректоров вузов и еще 57 % – скорее конкурентоспособной, негативных оценок было 13 % (скорее конкурентоспособна – 9 % плюс 4 % – безусловно неконкурентоспособна). Соотношение меняется в позитивную сторону: в 2008 г. было 81 к 15 %, в 2010 г. – 85 к 13 %. В табл. 2 представлены основные принципы оплаты труда штатных преподавателей и совместителей [14].

Таблица 2

**Принципы оплаты труда преподавателей (в % от числа опрошенных)**

Критерии оплаты труда	ВПО				
	2006*	2007	2008	2009	2010
<b>Для штатных преподавателей</b>					
В соответствии с единой тарифной сеткой и установленными доплатами	67	72	69		
Ориентация на уровень оплаты в других учебных заведениях	33	25	31	68	69
Лидерство среди учебных заведений в регионе	15	16	11	24	25
Стараются конкурировать на рынке с коммерческими фирмами	4	6	5	8	5
Нет ответа	1	1	2	6	6

Окончание табл. 2

Критерии оплаты труда	ВПО				
	2006*	2007	2008	2009	2010
<b>Для совместителей</b>					
В соответствии с единой тарифной сеткой и установленными доплатами		68	67		
Ориентация на уровень оплаты в других учебных заведениях		28	34	71	70
Лидерство среди учебных заведений в регионе		14	9	20	19
Стараются конкурировать на рынке с коммерческими фирмами		6	6	7	5
Нет ответа		4	3	7	9

\*В 2006 г. вопрос формулировался без разделения оценок для штатных преподавателей и совместителей.

На лидерство среди учебных заведений в оплате труда претендуют 25 % вузов, причем государственные вузы чаще давали такой ответ (29 %), в отношении совместителей этот принцип действовал в 19 % вузов (в 23 % государственных). А стараются конкурировать с коммерческими фирмами всего 5 % вузов.

Проанализировав в соответствии с результатами мониторинга структуру расходов на оплату труда в сфере высшего профессионального образования, можно сделать выводы о том, что около половины занимают средства для штатных преподавателей (табл. 3, рис. 1).

Таблица 3

## Структура расходов на оплату труда (% , среднее)

Категория работающих	ВПО				
	2006	2007	2008	2009	2010
Профессорско-преподавательский состав:					
Штатные сотрудники	52	48	46	45	46
Совместители	18	17	13	15	14
Научные работники	5	4	4	5	4
Административно-управленческий персонал				15	16
Учебно-вспомогательный персонал*				10	11
Административно-хозяйственный персонал и другие категории				10	9
Административный персонал	22	17	19		
Остальные работники		14	15		
Затрудняюсь ответить /нет ответа**	24	17	19	13	15

На зарплату совместителей расходуется 14 % общего фонда, а зарплата научных работников в вузах занимает в среднем 4 % общего фонда. В свою очередь, на зарплату административно-управленческого персонала идет 16–18 %.

Высокая динамика изменения внешней и внутренней среды требует мобильности управления учреждениями высшего профессионального образования. Тенденциями последнего времени являются:

- ♦ повышение требований общества к качеству профессионального образования;

- ◆ акцент на формирование «инновационных вузов будущего»;
- ◆ ориентация на конкурентоспособность в системе образования не только России, но и на международном уровне;
- ◆ высокая скорость развития современных технологий обучения;
- ◆ высокая динамика изменения экономических условий деятельности вузов.



Рис. 1. Структура расходов на оплату труда в ВПО за 2010 г.

Вуз, как и всякая организация, разрабатывает свою стратегию развития с учетом его миссии, ценностей, видения и конкурентных преимуществ. Поэтому сегодня любой вуз стремится сформировать такой профессорско-преподавательский состав, который способен эффективно решать стоящие перед вузом стратегические задачи и, кроме того, мотивирован на инновационную деятельность [15]. В свою очередь, повышение оплаты труда работников высшего образования до конкурентоспособного уровня должно затронуть только эффективную часть преподавателей вузов, ведущих научные исследования и способствующих вхождению учреждения в сотню лучших вузов мира.

Конкурентоспособные преподаватели университета сейчас включены в два альтернативных рынка труда: российские коммерческие предприятия (до 50 % дееспособных преподавателей имеют возможность перейти на работу по специальности вне системы образования и науки; практически все остальные – на работу не по специальности, но использующую их высокий культурный уровень) и зарубежные университеты. На них и следует ориентироваться при формировании эффективного контракта с целевыми группами преподавателей.

Всего в вузовской системе насчитывается 50–60 тыс. преподавателей исследователей и аналитиков, на 50 % сосредоточенных в группе вузов – победителей инновационного образовательного проекта в рамках приоритетных национальных проектов 2006–2007 гг. Еще 20–30 тыс. исследователей и аналитиков можно привлечь в университеты при условии нормальной оплаты их труда. Таким образом, речь идет о 70–80 тыс. преподавателей, зарплату которых следует довести до конкурентоспособного уровня внутреннего рынка (50–75 тыс. рублей в месяц), и 5–10 тыс. выдающихся профессоров и исследователей, включенных в мировой академический рынок (от 150 тыс. рублей в месяц). Необходимые средства для формирования эффективного контракта в российской высшей школе, таким образом, не превышают 75 млрд рублей в 2009 г., а в 2010–2020 гг. они должны увеличиваться приблизительно на 20–25 % в год без учета инфляции – для постепенного замещения в университетах преподавателей, не соответствующих требованиям эффективного контракта, молодыми кадрами. К 2020 г. доля преподавателей, ведущих исследования, должна достигнуть 50 % [16].

Для остальных в 2009 г. следует повысить бюджетную составляющую заработной платы до уровня средней по экономике региона (для крупных городов – 15–17 тыс. рублей в месяц) и в дальнейшем поддерживать это соотношение. Это, с одной стороны, остановит начавшийся в последние годы неконтролируемый отток кадров, а с другой – предотвратит закрепление на кафедрах неэффективных преподавателей.

Приоритетными задачами, стоящими перед вузами России, являются вхождение в топ лучших мировых университетов, совершенствование системы оплаты труда сотрудников сферы высшего профессионального образования в целом и профессорско-преподавательского состава в частности, поскольку в первую очередь от их работы зависит конкурентоспособность вузов, а также векторная направленность социально-экономических изменений в нашей стране.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Боровская М.А.* Организационно-информационные модели финансово-экономического управления университетом с использованием проектно-процессного подхода: Монография / Под ред. М.А. Боровской, В.Г. Захаревича. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2009.
2. *Бечвая М.Р., Кулешиова К.Г.* Управление совершенствованием оплаты труда сотрудников высших учебных заведений: теоретико-прикладной аспект // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2011. – № 11 (124). – С. 12-17.
3. *Бобков В., Маликов Н.* Развитие образования и оплата педагогического труда // Человек и труд. – 2006. – № 5. – С. 59-63.
4. Сколько платить российскому бюджетнику? / Под ред. Н.Волгина, В. Чичканова. – М.: РАГС, 2002. – 99 с
5. *Калениченко Л., Василенко Г.* Оценка труда преподавателей // Социалистический труд. – 1991. – № 12. – С. 99-100.
6. *Кокин Ю., Ананьева Ю.* Система оплаты труда бюджетников: как ее реформировать? // Человек и труд. – 2001. – № 7. – С. 41-45.
7. *Миляева Л., Леонова С.* Оплата труда в государственных вузах // Человек и труд. – 2008. – № 2. – С. 38-40.
8. *Минева О.* Модель оплаты труда преподавателей государственных вузов // Человек и труд. – 2003. – № 4. – С. 82-84.
9. *Фролов Н.* Изменены системы оплаты труда для бюджетников // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2008. – № 2. – С. 25-28.
10. *Philip Altbach, Liz Reisberg, Maria Yudkevich, Gregory Androushchak, Iván Pacheco.* Paying the Professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts. London: Routledge, 2012. – 370 p.
11. *Ендовицкий Д. А., Федченко А. А., Клепикова Л. И.* Текущий анализ и оценка направлений модернизации системы оплаты труда сотрудников вуза // Вестник ВГУ. Сер. Проблемы высшего образования. – 2009. – № 1.
12. <http://izvestia.ru/news/520741#ixzz1yWUFyihg>.
13. *Philip Altbach, Liz Reisberg, Maria Yudkevich, Gregory Androushchak, Iván Pacheco, Barbara M. Kehm.* Paying the Professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts. London: Routledge, 2012. – 370 p.
14. *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей. Информационный бюллетень. – М.: НИУ ВШЭ, 2011. – С.31.
15. *Озерникова Т.Г., Гайнуллина О.И.* Развитие стимулирования труда профессорско-преподавательского состава вузов на основе системы сбалансированных показателей // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2011. – № 5.
16. *Кузьминов Я., Мау В., Синельников-Мурылев С.* Страна, где много-много плохих вузов // Эксперт. – 2009. – № 37 (674).

Статью рекомендовала к опубликованию д.э.н., профессор Е.В. Михалкина.



**Богомолова Инна Сергеевна** – Технологический институт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге; e-mail: inna\_bogomolova@mail.ru; 347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44, ГСП 17А; тел.: 88634371742; кафедра экономики; доцент.

**Кулешова Ксения Геннадьевна** – e-mail: vlasenko1985@mail.ru; кафедра экономики; соискатель.

**Bogomolova Inna Sergeevna** – Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”; e-mail: inna\_bogomolova@mail.ru; GSP 17A, 44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia; phone: +78634371742; the department of economics; associate professor.

**Kuleshova Kseniya Gennadievna** – e-mail: vlasenko1985@mail.ru; the department of economics; applicant.

УДК 338.45(470.12)

**Е.К. Задорожня**

**ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПО ФОРМИРОВАНИЮ  
МЕХАНИЗМА ПРОВЕДЕНИЯ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ  
В ЭКОНОМИКЕ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА\***

*Рассмотрены сущность и содержание структурных преобразований в экономике промышленного сектора; факторы, влияющие на проведение структурных преобразований; опыт проведения структурных преобразований в промышленном секторе в мировой практике. Также выделены основные принципы формирования стратегии инновационно-технологического развития структуры промышленного сектора экономики. Формирование в России новой структуры промышленности, отвечающей критериям постиндустриального типа воспроизводства, объективно требует повышения роли государственного регулирования в механизме структурных преобразований.*

*Структурные преобразования; промышленный сектор экономики; технологическая перестройка; отраслевая структура; отечественный и мировой опыт проведения структурных преобразований.*

**Е.К. Zadorozhnyaya**

**DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIMENT ON FORMATION OF THE  
MECHANISM OF CARRYING OUT STRUCTURAL TRANSFORMATIONS  
IN ECONOMY OF INDUSTRIAL SECTOR**

*In work the essence and the content of structural transformations in economy of industrial sector are considered; the factors influencing carrying out structural transformations; experience of carrying out structural transformations in industrial sector in world practice. The basic principles of formation of strategy of innovative and technological development of structure of industrial sector of economy are also allocated. Formation in Russia new structure of the industry answering to criteria of post-industrial type of reproduction, objectively demands increase of a role of state regulation in the mechanism of structural transformations.*

*Structural transformations; industrial sector of economy; technological reorganization; branch structure; domestic and world experience of carrying out structural transformations.*

---

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Структурная и промышленная политика в системе технологических укладов: механизмы и направления модернизации», проект №12-32-01254.