

Сталина БЕЛОЗЕРОВА

ПРИОРИТЕТЫ И УСЛОВИЯ ПЕРЕХОДА РОССИИ К НОВОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

В статье рассматриваются первоочередные проблемы кадрового обеспечения модернизации промышленных предприятий в России и в ее регионах. Предлагаются основные направления решения этой задачи.

Ключевые слова: кадровый потенциал, промышленные предприятия, работник, социальная политика, экономика инноваций

Утверждение «Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года»,¹ как и обсуждение 19 февраля 2013 г. долгосрочного прогноза до 2030 г. предусматривают систему мер по обеспечению устойчивого экономического роста. В частности, в числе ключевых задач в «Основных направлениях» и на долгосрочную перспективу обозначен переход к новой модели экономического развития страны на основе роста производительности труда.

О характере и приоритетах преобразований

В вариантах долгосрочного планирования, как и в «Основных направлениях» предусматривается рост финансовых вложений в развитие инновационной составляющей по реализации промышленной политики в области повышения энергоэффективности, космической деятельности, ядерной энергетики, авиа- и судостроения, электроники, фармацевтики, информационных технологий и инжиниринговых услуг. Конечно, проектируемые финансовые меры в указанных направлениях помогут ускорить появление научных разработок. Однако их реализация будет зависеть от решения определенных задач по модернизации действующих производств. Проблемы в том, что современная структура экономики и состояние ее промышленного потенциала *препятствуют быстрому переходу к новому уровню развития.*

¹ URL: Government.ru/docs/221617/. 1 февраля Д.А. Медведев утвердил «Основные направления деятельности Правительства РФ на период до 2018 года», разработанные в соответствии с Федеральным конституционным законом «О правительстве Российской Федерации». Они определяют цели и приоритеты политики Правительства в области социально-экономического развития на среднесрочную перспективу.

К примеру, повышение энергоэффективности осложняется запредельным уровнем износа основных фондов: «По экспертным оценкам уже выработан нормативный срок эксплуатации у 70% электросетей, 60% генерирующего оборудования функционирует 30 лет и более»². В таком состоянии производство энергии с использованием электро-сетевого комплекса не может быть эффективным.

Подобное положение с износом фондов характерно для многих ведущих производств, некогда обладавшими наилучшими достижениями в техническом оснащении предприятий и применении передовых технологий. Отсталость в технологиях вынуждает предприятия приобретать ряд комплектующих за рубежом. Но иностранные компании *не заинтересованы* в продаже новейших разработок³.

Так, Ивановский завод тяжелого станкостроения, поскольку для сопряженных производств характерна глубокая технологическая отсталость, на 55% зависит по комплектующим деталям от импорта⁴. Но на заводе убеждены, что никто из поставщиков никогда не продаст в Россию свои новейшие технологии. Преодолеть техническую и технологическую отсталость возможно лишь за счет собственных сил, *но при поддержке государства*. И политика государства не должна ограничиваться финансовой поддержкой предприятий, а ориентироваться *на создание правового поля* для массового обновления материально-технической базы промышленности. Не менее значим и выбор приоритетов по преодолению технологической отсталости. При этом главное внимание государства должно быть сосредоточено не только на внедрении современных технологий в металлообработку и в машиностроении, но и на создании собственных современных производств.

Для этого необходимо прежде всего *обновление фондообразующих отраслей*, формирующих материально-техническую базу промышленности: машиностроения, инструментальной промышленности, производства прецизионного (высокоточного) оборудования, электроники и пр. Однако они остались *за пределами предстоящих и перспективных прогнозов*, включая «Концепцию долгосрочного развития Российской Федерации до 2020 года» (далее — «Стратегия 2020») ⁵.

Для изменения ситуации в машиностроении Правительством в 2007–2010 гг. принимались Программы по преодолению технологической отсталости в промышленности. Но по разным причинам, в т.ч. из-за кризиса, они не были реализованы. В итоге была принята Концепция и Программа развития промышленности на 2011–2016 гг.⁶. Однако в них в

² URL: <http://www.Government.ru/2013/03/02//> Выступление Д.А. Медведева на очередном заседании Правительства РФ 1 марта 2013 г.

³ Например, иностранные компании по выпуску автомобилей предпочитают «сборочные» предприятия без передачи технологий в производстве деталей и компонентов, а Конгресс США, несмотря на отмену «поправки Дж. Вэника», не дает корпорациям решений на продажу российским предприятиям передовых технологий.

⁴ У японских и европейских поставщиков завод приобретает электронику, пневматику, гидравлику и др. компоненты (см.: *Реченский В.* Потенциал есть, про модернизацию слышали / Аргументы недели, 1 марта 2012 г. № 8. С. 4).

⁵ Разработана в декабре 2011 г. Опубликована с дополнениями 14 марта 2012 г. / URL: strategy2020/rian.ru/news/2012/03/14/html.

⁶ Распоряжение Правительства РФ от 21 октября 2010 г. № 1824. Целью Программы является создание и развитие импортозамещающих производств, востребованных в обо-

основном речь шла о комплексном перевооружении ракетно-космического и оборонного комплексов. Относительно предприятий других отраслей предполагалась *только инициативная модернизация*. И это происходит в ситуации, когда только 9,6% предприятий промышленности работают с использованием новых технологий и способны выпускать конкурентную на мировом рынке продукцию, а 90,4% выпускают продукцию на старой основе.

Скорость обновления, конечно, будет зависеть от активности собственников предприятий. Но, по данным ТПП, лишь 7% опрошенных предпринимателей готовы осваивать новые технологии, покупать лицензии и патенты, 93% — такого стремления не проявили⁷. В условиях рынка эти проблемы без активного государственного регулирования не решить.

Какие бы инновации ни создавались, в т.ч. и на уровне нанотехнологий, новых сплавов или материалов с композитами, — они потребуют современного оборудования для обработки и соответствующих производственных условий для создания новой продукции. Кроме того, внедрение любых новых технологий предполагает использование сложных информационно-коммуникационных систем. А управление такими системами, как и новыми технологиями, нуждается в специально подготовленных профессионалах. Таким образом, наряду с модернизацией оборудования *обозначается проблема подготовки кадров*.

За период реформ в промышленности произошла массовая утрата квалифицированных кадров. И наибольшие потери понесло машиностроение.

Так, из 12 млн чел., выбывших с предприятий промышленности в 1992–2012 гг., 9652 тыс. чел. уволились с предприятий машиностроения. К январю 2013 г. на крупных и средних предприятиях машиностроения и металлообработки было замещено только 620 тыс. рабочих мест и 96 тыс. оставались вакантными⁸. Такая утрата отечественных кадров вызвана многими причинами. Но, несомненно, главная в их числе — *разрушение производств*, прежде всего практически полное разрушение предприятий, определявших высокотехнологичное развитие современной экономики⁹. Мы утратили значительную долю предприятий, способных, при некоторой модернизации, стать конкурентоспособными, работая на переоснащение промышленности.

Сегодня необходимы меры по созданию новых производств. И если ориентироваться на опережающее развитие, государству необходимо участвовать в решении вопросов инвестирования, но и *стимулирования процесса освоения новых технологий*, а также *подготовки кадров*. Это возможно лишь на основе создания предприятий частно-государственного партнерства.

ронной промышленности, ракетно-космическом комплексе, судостроении и энергомашиностроении / URL: stankoinstrument.ru/56735/podprogr._Rasvit.s-niya.doc.

⁷ Примаков Е.М. Вызовы времени и проблемы социально-экономического развития современной России. Выступление в АТ и СО // Эксперт. 2010. № 5. С. 8.

⁸ URL: www.gks.ru/bgd/regl/b12_01/d_12/htm.

⁹ По различным расчетам, было около 2000 предприятий машиностроения различного профиля / URL: www.mashinostroyeniye.ru/predpriyatij.htm.

Помимо прочего, такое объединение, до известной степени, упростит решение задачи приобретения высокотехнологичного оборудования за рубежом. А это, в свою очередь, ускорит процесс создания современных производств на новой основе, поскольку *времени* на разработку и собственное производство новой техники *уже не осталось*. Но подключать государство к данному ускорению нужно только после того, как будут определены *приоритеты технического перевооружения*.

Здесь просматриваются два стратегических направления.

Первое. Модернизация с полным обновлением всей промышленности.

Второе. Сохранение индустриального труда в основной массе предприятий с некоторым обновлением особо важных производств указанных приоритетных отраслях (космос, оборонка и др.).

Выбор будет зависеть от того, на какую модель мы ориентируемся. Это может быть:

- сохранение традиционных технологий в машиностроении, станкостроении, инструментальном производстве, на основе покупки станков, которые в большом количестве поставляет Китай;
- приобретение современных металлообрабатывающих комплексов с учетом достижений практики стран с инновационной экономикой.

Второй (предпочтительный) вариант предполагает формирование системы частно-государственных объединений, которые с помощью государства смогут приобретать дорогое современное оборудование. При этом предстоящие изменения в освоении новых технологий потребуют кардинальных перемен как в традициях управления предприятиями, так и в совершенствовании управления экономической политикой страны.

Это связано с тем, что использование новых технологий *невозможно* без нового уровня организации производства, а также новых принципов социально-экономических отношений. Радикальные перемены в промышленных объединениях предполагают и *совершенствование законодательства* в области финансовой политики, деятельности банковской системы. Они немыслимы без введения *новой системы оценки и стимулирования сложного труда*; новых правил в области охраны здоровья, качества подготовки и переподготовки специалистов и т.п.

Все это позволит сравнительно быстро сократить уровень технологической отсталости, а отечественные разработки *ускорят* создание «прорывных технологий» в модернизации не только остальных отраслей промышленности, но и народного хозяйства.

Не исключен также вариант «кооперации на партнерских началах» с зарубежными фирмами, который также сократит время преодоления технологического разрыва, повысив интерес собственников к преобразованиям и позволяющий привлечь специалистов к освоению новых технологий.

Условия решения первоочередных проблем

В последние годы возникли серьезные проблемы с *формированием кадрового потенциала*, прежде всего в промышленности. Но реальность такова, что в стране нет системы подготовки специалистов, необходимых

для работы на современном оборудовании. Это обусловлено не только разрушением производств и отсутствием промышленной политики, но и тем, что новые технологии малолюдны и на них способны работать только прошедшие специальную подготовку. Решение данной задачи видится нам в создании центров такой подготовки с привлечением зарубежных специалистов либо в организации зарубежных стажировок по месту приобретения оборудования.

Примером позитивного опыта в решении данной задачи может служить опыт и практика НПО «САТУРН» (г. Рыбинск). Переоснащение производства на НПО потребовало не только больших затрат в приобретении современного оборудования. Оказалось, что *выпускники отечественных вузов не способны его использовать*. Поэтому в объединении, по мере приобретения оборудования в зарубежных компаниях, было организовано обучение со стажировкой работников в этих странах от 3 до 6 месяцев.

Так, на основании договора с заводом-изготовителем в Японии, при покупке машинообрабатывающего центра — прошли обучение операторы, программисты, наладчики, обслуживающий персонал по механике, электронике, гидравлике. Аналогичное обучение прошли специалисты НПО по месту приобретения оборудования в Швейцарии и Германии. Всего за период технического перевооружения предприятий НПО в освоении новых технологий было обучено более 300 работников.

Но переход к новой системе подготовки кадров порождает и ряд новых проблем.

Начнем с того, что после обучения такие работники уже входят в категорию «дорогих» кадров. А это требует перехода к новым правилам взаимоотношений на предприятиях, в т.ч. и реформирования экономических и социальных отношений. Как результат, возникает потребность *в специальных мерах* по регулированию социальных процессов. Мерах, которые должны быть шире, нежели «просто» создание необходимых условий для жизнедеятельности работника.

Следующая проблема в том, что развитие материально-технической базы предприятий повышает потребность *в обслуживающем техническом персонале*, обладающем современным уровнем знаний¹⁰.

Ситуацию с кадровой обеспеченностью усугубляет то, что в ближайшие 2–3 года ожидается *массовый выход на пенсию* старшего поколения, на долю которого приходится 55–65% численности персонала промышленных предприятий.

Выход из положения не может обеспечить организация работ по привлечению молодых специалистов. Необходима специальная система дополнительного образования и обучения работников. А осуществить это удастся только в том случае, если на общенациональном уровне будет сформирована система мер по регулированию экономических и социальных интересов занятых адекватных требованиям экономики инноваций.

¹⁰ Например, согласно опросу, проведенному рейтинговым агентством «Эксперт РА» среди крупнейших российских компаний, наиболее дефицитной категорией остается производственно-технический персонал. Нехватка специалистов разного профиля составляет 50% / URL: <http://www/raexpert.ru/conference/30/6/2010/kadry>.

Решение этих задач достижимо только в рамках *принципиально новой государственной промышленной политики*. Эта стратегия, помимо прочего, должна основываться на признании, что повышение привлекательности труда определяет не только уровень технического оснащения предприятий, но также правовые и социальные гарантии условий труда занятых, включая их интерес в постоянном повышении уровня квалификации.

Но одних национальных проектов в сфере образования, здравоохранения и ЖКХ здесь недостаточно, даже если они будут представлены в виде целевых государственных программ. Не приведут к позитивному результату и меры, принятые по улучшению демографической ситуации (от момента рождения до формирования специалиста должно пройти, минимум, 20–25 лет). Следовательно, необходимы меры, позволяющие удовлетворить кадровый голод уже сегодня.

Первое, что, по нашему мнению, требуется сделать, — это изменить социальный статус работника и преодолеть его «отчуждение» от собственности. С этой целью на начальном этапе модернизации производств, наряду с привлечением инвестиций для преобразования материально-технической базы промышленности, потребуются новые правила формирования системы экономических и социальных отношений, кардинально отличающиеся от используемых. Данные меры должны быть направлены на удовлетворение индивидуальных интересов; на повышение качества жизни; на рост мотивации в достижении результатов производства; на содействие процессу включения работника в преобразование предприятий. А это невозможно без учета изменений в содержании трудовых процессов и функциях работников, обусловленных автоматизацией применяемых технологий, системами современного управления на основе компьютерных программ-продуктов.

Особенности трансформации экономических и социальных отношений

Деятельность работников и специалистов в новых технологиях характеризуется ростом интеллектуальных нагрузок, повышением ответственности в управлении сложными технологически взаимодействующими системами предприятия, возрастанием ответственности за результат производства. Такие радикальные перемены в сфере труда сопровождаются новым уровнем требований к работодателю со стороны нанимаемого.

Прежде всего возникает необходимость *в иных принципах оплаты труда и компенсаторных условий*, нежели те, которые применялись для индустриального труда. Соответственно требуется создать условия для формирования новых социальных отношений для реализации задач модернизации производства. Именно *новые отношения* побуждают работника к творческому решению стоящих задач, к инновационной модернизации производства. По этой причине в инновационной системе «вертикаль» управления уступает место «горизонтальной структуре», в рамках которой многократно возрастает влияние персонала подразделений предприятия на эффективность производства.

В этой ситуации работник часто выступает в роли «партнера», что повышает его ответственность, меняет социальный статус и способствует преодолению «отчужденности» от собственности. Кроме того, новая роль обеспечивает доступ к информации и управлению, а также повышает интерес к эффективности производства. Такие изменения социального статуса предполагают *новые правила оценки индивидуального труда*, новых принципов социального регулирования, новой системы экономического стимулирования.

Так, если в индустриальном производстве основная оценка труда происходила на основе тарифного оклада в зависимости от квалификации работника, то в условиях экономики инноваций устанавливается предварительная оценка качественной характеристики личности (на основе тестов) с определением ее творческого потенциала. Для квалифицированных категорий работников оценивается возможный «индивидуальный» вклад в достижение цели. Наряду с его функциями и стандартами исполнения техпроцесса устанавливаются оценочные баллы по «творческому потенциалу работника» в решении производственных задач.

Таким образом, в стратегии и тактике перспективных преобразований трудовых отношений обозначается необходимость корректировки политики в сфере оценки труда, в т.ч. и решение комплекса задач по формированию новых принципов в системе организации заработной платы, на основе индивидуальной оценки труда и выполняемых функций работника. Речь идет о *комплексе мер* по регулированию новых отношений на производстве, о так называемом «социальном регулировании». И недоучет роли социальной составляющей модернизации производства, управления и трудовых отношений может свести на нет все усилия по инновационной модернизации.

С этими проблемами столкнулись многие развитые страны в период технического обновления предприятий 1960–1970-х гг. и в период ускорения экономического роста 1980–1990-х гг.

На начальных этапах модернизации предприятий в этих странах отмечалось падение производительности труда, возрастало снижение мотивации к труду и нежелание работников участвовать в экономическом росте своих компаний. Несмотря на повышение оплаты труда с учетом нового содержания функций работника, наблюдалось снижение его интереса к результатам производства.

Главная причина заключалась в недоучете глубины (качества) перемен, произошедших в положении человека на производстве. Того, что на предприятие пришел наемный *работник нового типа* — не просто «исполнитель», а *осуществляющий руководство технологическим процессом*, умеющий принимать решения на основе поступающей информации, с высокой степенью ответственности за результаты производства.

Повышение «интеллектуалоемкости» трудовых функций потребовало как нового уровня оплаты, так и нового уровня взаимоотношений с руководством предприятия. Соответственно возникла потребность в новом типе социальных отношений, связанном с перераспределением властных полномочий в управлении предприятием: *«собственность на знания» в обмен на право «участия в экономической власти»*. Для этого

мало было, чтобы работник получал возможность принимать участие в управлении, требовались условия, которые бы заинтересовали его в результатах производства.

Вовлечение работников в управление и возросшие возможности их влияния на результаты производства потребовали *новой системы организации оплаты труда*, при которой они получали бы вознаграждение от доходов предприятия. На этой основе в развитых странах возникли гибкие системы материального стимулирования. Наибольшее распространение получили такие формы, как участие в «доходах», в «прибылях», в «акционерном капитале компаний». Причем в каждой стране, осваивавшей новые технологии, сформировалась *собственная практика* использования инновационных форм стимулирования.

Таким образом, основные меры государственной политики в развитых странах были направлены на развитие «социализации отношений», которые базировались на вовлечении работников в управление производством на основе использования гибких форм стимулирования.

Например, наряду с материальными формами вознаграждения труда использовалось стимулирование свободным временем. Для этого вводились «гибкие графики» работы, «неполный рабочий день», «свободный режим труда» и др. меры. Такая практика была закреплена в специальных законах, принятых в ряде стран: Бельгия — «О социальном восстановлении» (1985 г.), Швеция — «О рабочем времени» (1984 г.), Англия — «О социальном регулировании» (1983 г.)¹¹.

Новый государственный подход к социальному регулированию позволил не только повысить эффективность труда, но и решить многие проблемы в занятости, т.к. в них (наряду с повышением оплаты) предусматривалось использование гибких графиков работы. Гибкие режимы увеличивали свободное время, что имело немаловажное значение для всех категорий работников, в т.ч. и для работающих женщин. «Подвижные» графики организации труда широко используются и сегодня в США, ФРГ, Австрии, Скандинавских странах. Полагаем, что такой опыт «социального регулирования» целесообразно учесть в практике освоения новых технологий на современном этапе развития отечественной промышленности.

Совершенствование управления на предприятиях развитых стран не ограничивалось развитием системы трудовых отношений. Одновременно на них формировались условия, имевшие целью максимально полное использование знаний и профессиональной квалификации каждого работника, его творческого потенциала. Причем регулирование социальных процессов при освоении новых технологий *было закреплено национальным законодательством*.

Практически во всех странах работникам, осуществляющим сложный технологический процесс, предоставлялась «информация» о ходе производственного процесса, его результатах и «право» на долевое участие в прибылях, зависимое от достижений исполнителя по руководству технологическим процессом. Таким образом обеспечивалось привлечение занятых к управлению на предприятии, преодолевалось «отчуждение» от собственности и повышался его интерес к росту эффективности производства.

¹¹ Справочные материалы международного отдела ВЦСПС. Архив 1990, тема НИР НЦ ВЦСПС-16.4.5. С. 66–75.

В Англии, например, система участия в прибылях, окончательно закрепленная в 1987 г., предусматривала прямую выплату работникам в виде бонусов (наличными) из прибыли предприятия. В 1990-х гг. долевое «участие в прибылях» охватывало почти 80% рабочих.

Наибольшее разнообразие финансовых форм производственной демократии отмечается во Франции. Основные законы в этом направлении были приняты в 1959–1967 гг., а последние законодательные акты приняты в 1986 г., 1993–1994 гг. Они предусматривали налоговые льготы для участвующих сторон, характеризовались большой гибкостью в оплате и организации труда, ориентированы на улучшение положения работников и ускорение процесса модернизации.

В США политика в социально-трудовой сфере была возведена в ранг общенациональных приоритетов. На этой основе сформировалась новая трудовая политика. Она предусматривала децентрализацию управления, доведение информации до рабочих мест, вовлечение рабочих в управление и их участие в формировании доходов предприятий. Активность рабочих стимулировалась долевым участием в акционерном капитале компаний в виде «рабочей собственности».

В Скандинавских странах для решения задач по повышению эффективности производства и управления привлекались органы рабочего представительства («советы», «комитеты»), которые были созданы совместно с профсоюзами в 1980–1990 гг. Они расширили свои права в «соучастии» по принятию управленческих решений в экономическом и социальном развитии предприятий. В переходный период «советы» представительства рабочих оказывали влияние на финансовую политику, производственное планирование, переподготовку рабочей силы, использование гибких форм организации оплаты труда. «Советы» («комитеты») предприятий в большинстве европейских стран решают вопросы регламентации рабочего дня, установления режима рабочей недели. Они согласуют правила трудового распорядка и принципы кадровой политики, введение новых методов оплаты и стимулирования труда и пр.

Мировой опыт регулирования социальных отношений свидетельствует, что курс на снижение роли российского государства и отечественных предприятий в регулировании социальных процессов, способных влиять на поведение человека, его менталитет, повышать социальную активность, *были стратегической ошибкой*. Эти функции необходимо восстановить, но на новой основе.

Требуется, например, инновационные подходы к определению и оценке реального состояния как в области экономики предприятий, так и при максимальном учете сложившихся проблем в социальном развитии. При этом государственная политика должна постоянно корректироваться, в т.ч. при проектировании мер по решению задач *на региональном уровне*. Определенный интерес здесь представляет анализ состояния сложившихся экономических и социальных отношений в сфере труда по поводу «условий найма», «продолжительности труда», «безопасности работ», «интенсивности работы», «адекватности оплаты затратам труда» и других условий, от которых непосредственно зависит мотивация труда, сохранение работоспособности и развитие рабочей силы.

Как мы уже отмечали, в каждой из стран, осваивавших новые технологии, сложилась своя практика организации стимулирования труда и обеспечения восстановления здоровья работников, которая, наряду с организацией социальных пакетов и личных счетов, предусматривала «социальное восстановление» на основе развития «восстановительной медицины». Это позволяло не только сохранять высокую работоспособность персонала, но и формировать новый тип поведения работников в трудовых отношениях.

Без защиты экономических и социальных интересов человека труда, бережного отношения к его здоровью невозможно решать проблемы возрождения промышленности на инновационной основе.

Конечно, определенные успехи могут быть достигнуты, если за рубежом будет приобретено соответствующее оборудование. Однако, учитывая реальное состояние отечественной промышленности, ее технологическую отсталость и низкий уровень подготовки кадров, необходимы кардинальные перемены в содержании сложившихся экономических и социальных отношений на предприятиях. Примером, как мы пытались показать, может служить законодательство развитых стран в период перехода к постиндустриальным технологиям.

Кроме того, потребуются механизмы согласований интересов государства с интересами собственников предприятий как в проведении модернизации, так и в решении проблем подготовки кадров, в т.ч. через совершенствование образовательной системы, создание новых мобильных центров по повышению квалификации не только для работников, но и для преподавателей всей системы образования. К сожалению, конкретные меры по повышению эффективности экономики и преобразованию промышленности *не нашли отражения в предлагаемой новой экономической политике*. В числе ключевых задач были обозначены лишь общие направления по «повышению конкурентоспособности и усилению концентрации внимания на улучшении работы с человеческим капиталом»¹².

Но этого недостаточно. Необходимы кардинальные перемены в управлении как со стороны государства, так и со стороны предприятий, в т.ч. по включению персонала в решение производственных задач, т.к. преодоление кризисных процессов на промышленных предприятиях невозможно без изменения отношения наемного работника к повышению эффективности своего труда. А это изменение, в свою очередь, нереально *без изменения подходов менеджмента* к оценке индивидуального труда; без системы мер, направленных на привлечение персонала к участию в принятии управленческих решений, в восстановлении и преобразовании промышленного производства.

И здесь не обойтись без участия государства, которое уже сегодня должно сосредоточиться на разработке и принятии новых нормативных и законодательных актов в рассматриваемой области.

¹² «Основные направления деятельности правительства на период до 2018 года» / URL: Government.ru/docs/22617.