

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Кулаговская Татьяна Анатольевна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Института экономики и управления СКФУ. E-mail: kulagoskaya@mail.ru
Липатова Полина Александровна, студентка кафедры государственного и муниципального управления Института экономики и управления. E-mail: kulagoskaya@mail.ru

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Kulagovskaya Tatiana Anatolievna, Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of Department of Accounting, Analysis and Audit, Institute of Economics and Management of NCFU. E-mail: kulagoskaya@mail.ru
Lipatova Polina Alexandrovna, student of the Department of State and Municipal Administration, Institute of Economics and Management of NCFU. E-mail: kulagoskaya@mail.ru

УДК 332.146.2

**Парахина Валентина Николаевна, Устаев Рустам Мерзеферович,
 Васюченко Людмила Петровна**

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ

Дается определение человеческого капитала и описывается степень его влияния на инновационное развитие региона. Приводятся группы критериев развития инновационного потенциала человеческого капитала и особенности процесса его формирования. Приведены результаты анализа оценочных показателей факторов формирования инновационного потенциала человеческого капитала в Ставропольском крае на основе определенного набора индексов. Определена шкала оценки инновационного потенциала человеческого капитала в Ставропольском крае. Предложена схема управления инновационным потенциалом человеческого капитала предприятий региона и направления ее совершенствования.

Ключевые слова: инновационный потенциал, человеческий капитал, экономика региона, развитие.

Valentina Parakhina, Rustam Ustaev, Lyudmila Vasyuchonok
**THE INNOVATIVE POTENTIAL OF HUMAN CAPITAL IN THE REGIONAL ECONOMY:
 PROBLEMS AND WAYS OF DEVELOPMENT**

The definition of human capital and describes the extent of its influence on innovative development of the region. Describes the group of criteria of development of innovative potential of human capital and the features of the process of its formation. The results of the analysis of estimated indicators of factors of formation of innovative potential of human capital in the Stavropol region on the basis of a specific set of indexes. Defined scale of evaluation of innovative potential of human capital in the Stavropol region. The proposed scheme of management of innovative potential of the human capital of regional enterprises and directions of its improvement.

Key words: innovative potential, human capital, the region's economy, development.

ВВЕДЕНИЕ

Высокая значимость повышения конкурентоспособности российской экономики, определенная ее достаточно глубокой интеграцией в мировой рынок и усиливающимися процессами глобализации, необратимо диктует последовательную ориентацию на инновационный путь развития. Это проходит «красной нитью» в ряде постановлений Правительства РФ в области управления социально-экономическим развитием регионов, федеральных и региональных стратегиях и концепциях

в области развития науки, инноваций и инвестиций. Базой и основным двигателем инновационной экономики является человеческий капитал, обладающий креативными компетенциями и способный создать уникальные конкурентные преимущества отечественной продукции на мировом рынке.

В силу определяющей и иницирующей позиции человеческого капитала в прогрессировании инновационной экономики основной причиной сложившейся негативной ситуации необходимо считать низкую восприимчивость основной массы работников к нововведениям и недостаточно высокий уровень развития инновационного потенциала человеческого капитала, что, в свою очередь, является следствием неэффективного управления процессами его формирования и развития.

Проблемам формирования и развития человеческого капитала в современных условиях посвящен ряд интересных в научном и практическом плане трудов зарубежных и отечественных ученых и специалистов. Однако, инновационной составляющей человеческого капитала практически не уделяется внимание, как следствие, не акцентируется внимание на развитии «активной» части инновационного потенциала, что тормозит инновационное развитие в целом.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Методологической основой исследования являются комплексный и процессный подходы к исследованию проблемы формирования и развития инновационной составляющей человеческого капитала в регионе. В процессе исследования использовались следующие методы: диалектический, эмпирический, структурного и сравнительного анализа, синтеза, экономико-математического моделирования.

Информационной основой исследования являются официальные данные министерства экономического развития Ставропольского края, Территориальной службы государственной статистики по Ставропольскому краю, результаты собственного исследования, текущая информация о деятельности органов государственной власти РФ и Ставропольского края, Интернет-ресурсы.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Инновационная экономика отлична от традиционной и является новым типом экономических отношений, возникающих в процессе производства между его субъектами. Важно понимать, что переход к инновационному развитию обусловлен соответствующим развитием производительных сил человека – как субъекта инновационной экономики. Тем самым, на стадии становления нового технологического способа производства, технологического уклада, когда возрастает спрос на инновации, создание этих самых инноваций происходит в результате реализации именно человеческого потенциала [1]. Следовательно, главным элементом процесса развития инновационного производства является творческий, креативный человек, а его человеческий капитал становится главным ресурсом инновационного производства на основе генерации новых идей.

Несмотря на различие в трактовках понятия «человеческий капитал», в большинстве формулировок можно выделить общее – «запас знаний, умений и навыков». Под человеческим капиталом региона мы понимаем совокупность знаний, умений, навыков и способностей человека, позволяющих ему получать некое благо, а также создавать нововведения и выражать его на практике для стабильного инновационного развития региона [2; 3; 4].

Основываясь на ряде исследований, занимающихся изучением инновационного потенциала человеческого капитала [5; 6; 7], возможно выделение групп критериев его развития (рисунок 1).

Эффективность повышения инновационного потенциала человеческого капитала зависит от степени соответствия сотрудников данным критериям, поскольку представленные группы критериев отвечают основным требованиям инновационной специфики деятельности хозяйственной системы и могут послужить основой для разработки методов оценки инновационного потенциала человеческого капитала [8].

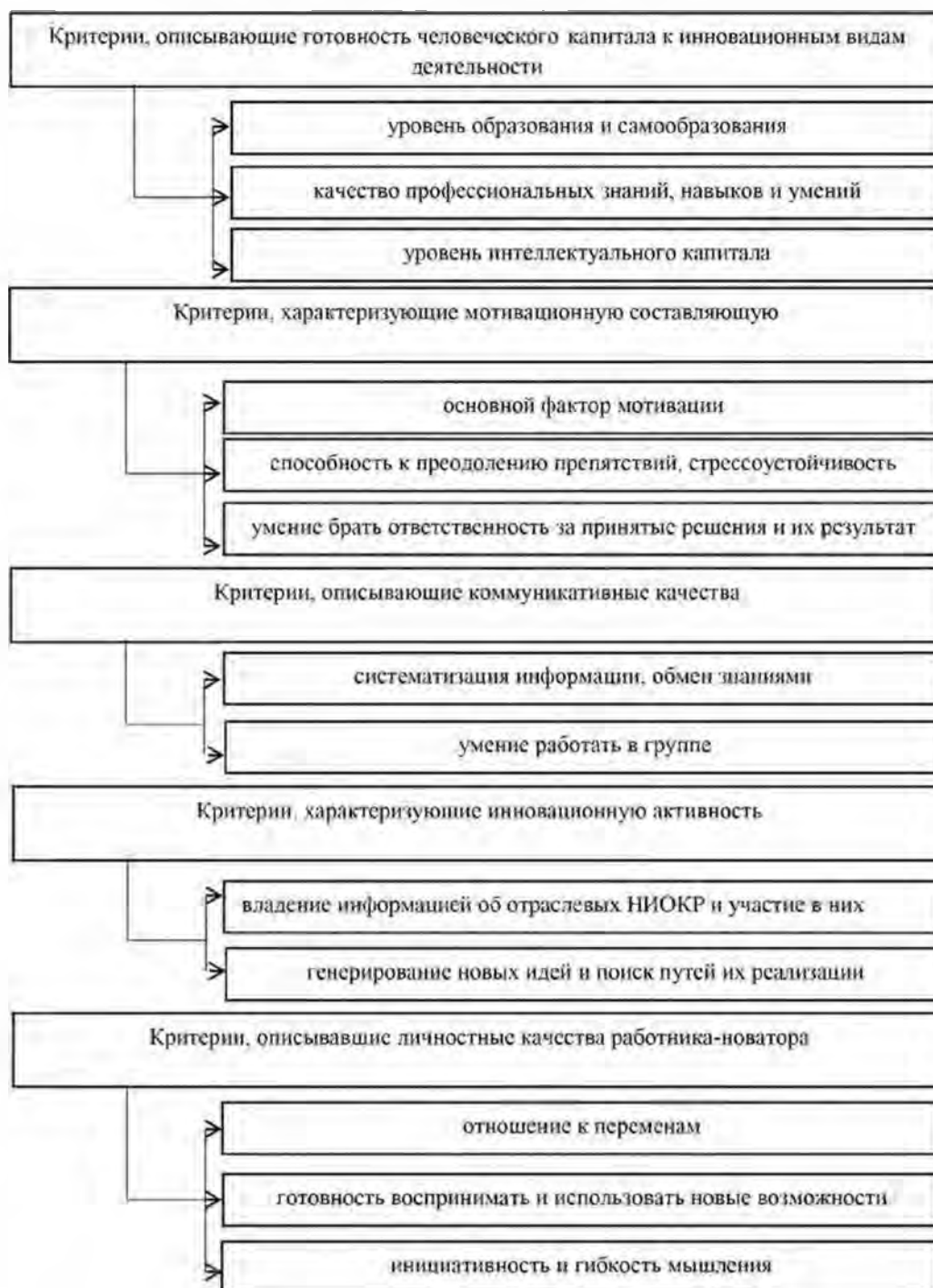


Рис. 1. Группы критериев развития инновационного потенциала человеческого капитала

Формирование и эффективная реализация инновационной составляющей человеческого капитала с учетом современной особенности трансформации мировой экономики, является одним из важнейших аспектов в обеспечении сбалансированного развития территорий на долгосрочном этапе развития. Оно позволяет организовать взаимодействие научно-исследовательской и предпринима-

тельской сред в регионе посредством институциональных надстроек и коммуникационных связей. Тем самым, современное развитие регионов должно быть ориентировано на эффективное использование их человеческого капитала как важнейшего инструмента обеспечения инновационной социально-ориентированной модели развития [9; 10; 11].

Таким образом, возрастание роли человеческого капитала является одним из долговременных системных вызовов, выражающих как мировые тенденции, так и внутренние барьеры развития. Наряду с усилением глобальной конкуренции, ожидаемой новой волной технологических изменений, усилением роли инноваций эволюция человеческого капитала становится стратегическим ориентиром долгосрочного социально-экономического развития России.

Налицо рост значимости человеческого капитала в условиях становления инновационно-ориентированной региональной экономики и необходимости более глубокого исследования вопросов управления его эффективным использованием в регионах.

В каждом регионе процесс формирования инновационного потенциала человеческого капитала осуществляется с учетом его особенностей: социально-демографических факторов, специфики отраслевого развития, уровня экономического развития, уровня развития инновационной инфраструктуры, региональной политики в области инноваций [12; 13].

Существенное влияние на формирование инновационного потенциала человеческого капитала в регионе оказывают социально-демографические факторы, воздействие которых отражается как на количественной характеристике: численность экономически активного и занятого населения, численность работников, выполнявших научные исследования и разработки, возрастной состав населения, распределения населения по уровню образования; так и качественной, оценить которую можно исходя из анализа образовательного и научного уровня развития населения [14].

Для выявления тенденции формирования инновационного потенциала человеческого капитала в регионе необходимо проанализировать оценочные показатели факторов за длительный временной период. Нами был выполнен анализ оценочных показателей за пять лет, с 2010 по 2014 гг. В качестве объекта исследования взят Ставропольский край. На основании проведенного анализа взяты следующие индексы для расчета показателей инновационного потенциала человеческого капитала в Ставропольском крае:

- 1) индекс трудовой активности;
- 2) образовательный индекс;
- 3) научный индекс;
- 4) индекс профессиональной квалификации человеческого капитала;
- 5) индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками;
- 6) индекс использования инновационного потенциала человеческого капитала.

Причем первые пять индексов оценивают состояние инновационного потенциала человеческого капитала, а шестой индекс направлен на оценку использования имеющегося потенциала.

Приведенная система индексов позволяет охарактеризовать степень инновационного потенциала человеческого капитала в регионе. Индексы также удобны для сравнительного анализа отдельных регионов [15].

В качестве оценки инновационного потенциала человеческого капитала Ставропольского края будем использовать шкалу, основанную на индексных значениях показателей, характеризующих инновационный потенциал человеческого капитала по регионам Российской Федерации и в целом по стране.

Расчет данных показателей позволил определить соответствующую шкалу оценки инновационного потенциала человеческого капитала в Ставропольском крае, где для каждого показателя предложена индивидуальная шкала оценки (таблица 1).

Таблица 1

**Индексы оцениваемых параметров инновационного потенциала
человеческого капитала в регионе**

Индекс	Шкала оценки				
	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
Индекс трудовой активности ($I_{та}$)	> 0,7	0,7–0,92	0,93–0,95	0,96–0,97	0,98–1
Индекс образовательного потенциала ($I_{об}$)	> 0,04	0,04–0,07	0,08–0,1	0,2–0,3	0,4–0,5
Научный индекс (I_n)	> 0,0005	0,0005–0,0008	0,0009–0,001	0,002–0,003	0,004–0,005
Индекс профессиональной квалификации человеческого капитала ($I_{пк}$)	> 0,3	0,3–0,4	0,5–0,59	0,6–0,69	0,7–0,8
Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками ($I_{зр}$)	> 0,005	0,005–0,009	0,01–0,03	0,04–0,07	0,08–0,095
Индекс использования инновационного потенциала человеческого капитала ($I_{инт}$)	> 0,03	0,03–0,09	0,1–0,3	0,4–1	1,1–1,5

Источник: составлено авторами

В таблице 2 представлены данные по определению индексов инновационности человеческого капитала Ставропольского края.

Таблица 2

Определение индексов инновационности человеческого капитала Ставропольского края

Наименование индекса оцениваемого параметра	Расчетные значения	Шкала оценки
Индекс трудовой активности ($I_{та}$)	0,947	Средний
Индекс образовательного потенциала ($I_{об}$)	0,0845	Средний
Научный индекс (I_n)	0,0012	Средний
Индекс профессиональной квалификации человеческого капитала ($I_{пк}$)	0,568	Средний
Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками ($I_{зр}$)	0,0054	Ниже среднего
Индекс использования инновационного потенциала человеческого капитала ($I_{инт}$)	0,207	Средний

Источник: составлено авторами

Таким образом, результаты расчета частных индексов инновационного потенциала человеческого капитала в Ставропольском крае свидетельствуют в целом о невысоком уровне его инновационности. Данный показатель, по большинству индексов, является средним, а индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками – ниже среднего.

В условиях становления инновационно-ориентированной экономики формирование и развитие инновационного потенциала человеческого капитала является уже не просто целью, а стратегической задачей [16]. Схема влияния инновационного потенциала человеческого капитала на инновационную деятельность предприятий региона посредством эффективного управления им показана на рисунке 2.



Рис. 2. Схема управления инновационным потенциалом человеческого капитала предприятий региона
 Источник: составлено авторами

Таким образом, в целях обеспечения экономики региона высококвалифицированными специалистами, необходимо совершенствование системы управления инновационным потенциалом человеческого капитала, предполагающее:

- повышение качества человеческого капитала за счет развития его инновационной составляющей;
- развитие интеллектуального и творческого потенциалов;
- формирование восприимчивости к инновациям [17];
- развитие инновационного мышления;
- повышение инновационной активности человеческого капитала в регионе.

Данные направления являются важным условием качественного формирования инновационного потенциала человеческого капитала в регионе. Они обеспечивают адаптацию к потребностям научно-технического прогресса и направлены на реализацию главной стратегической цели управления развитием инновационного потенциала человеческого капитала в регионах РФ – улучшение качественных и количественных характеристик человеческого капитала, повышение его роли в развитии инновационной системы региона [18].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В становлении инновационно-ориентированной экономики важная роль отводится именно человеческому капиталу, приумножение и распространение которого позволит сохранить главные и создать новые конкурентные преимущества в высокотехнологичных отраслях промышленности, развить совершенные технологии и внедрить достижения науки и техники в производственную программу развития территорий. Как итог, станет возможным превращение хозяйственной системы, зависимой от экспорта энергоносителей, в «экономику знаний».

Человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков и способностей человека, позволяющих ему получать некое благо, а также создавать нововведения и выражать его на практике для стабильного инновационного развития региона. В структурном аспекте, человеческий капитал в инновационном развитии региона является сложно организованной системой, состоящий из компетенций и мотиваций человека. Компетентностная составляющая характеризует наличие специальных навыков, умений, владений и знаний о сущности, влиянии, технологии разработки и осуществления новшеств, предполагаемых для внедрения. Мотивационная компонента позволяет определить основные мотивы, движущие работниками при проведении нововведений. Мотивация подразделяется на внутреннюю и внешнюю. Внешняя, в свою очередь, делится на моральную и материальную.

Инновационный потенциал человеческого капитала характеризуют 5 групп критериев:

- критерии, описывающие готовность человеческого капитала к инновационным видам деятельности;
- критерии, характеризующие мотивационную составляющую;
- критерии, описывающие коммуникативные качества;
- критерии, характеризующие инновационную активность;
- критерии, описывающие личностные качества работника-новатора.

Поскольку человеческий капитал в инновационном развитии региона представляет собой весьма сложную систему, то для формирования и управления им необходим комплексный и сбалансированный подход, который может быть обеспечен только при тщательном изучении основных факторов, оказывающих на него непосредственное влияние. Важно развивать факторы, усиливающие и поддерживающие развитие человеческого капитала при одновременном ослаблении факторов, сдерживающих его развитие.

Существующие барьеры при реализации инновационного потенциала человеческого капитала в регионе характеризуют сложившуюся на сегодня ситуацию, касающуюся стратегического инновационного развития. Органам власти совместно с бизнес-сообществом необходимо активизировать собственные усилия с целью устранения существующих проблем и барьеров для развития и поддержания роста инновационной экономики, предопределяя сбалансированный инновационный путь развития страны.

При рассмотрении процессов формирования инновационного потенциала человеческого капитала важно учитывать институциональный подход, поскольку механизмы инновационной экономики могут работать эффективно только при наличии определенного набора эффективных институтов.

Современная институциональная среда нуждается в реформировании действующих институтов и формирования новых, являющихся основой развития инновационно-ориентированной модели экономики на основе сбалансированного сочетания ее конкурентных составляющих и институтов, формирующих ее ресурсную базу.

Выявлено, что инновационный потенциал человеческого капитала в регионе формируется под влиянием ряда специфических особенностей: отраслевое развитие территории, уровень развития инновационной инфраструктуры, уровня образовательного потенциала населения, включая занятое население, наличия научного потенциала и инновационной активности работающих, а также уровня инновационной активности предприятий региона.

Полученный общий индекс инновационного потенциала человеческого капитала Ставропольского края характеризуется как средний в целом по стране. Исключение составляет индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками, который имеет значение «ниже среднего». Это может быть связано с низким уровнем взаимодействия предприятий и образовательных учреждений по подготовке специалистов для производства. При этом важно заметить, что формирование эффективного инновационного потенциала человеческого капитала в регионе, с точки зрения процессов модернизации экономики, сегодня невозможно без активизации и дальнейшего роста интеллектуального мышления и творческой активности, при тесном сотрудничестве практики с производством.

Определено, что механизм управления инновационным потенциалом человеческого капитала следует формировать, исходя из особенностей работы в конкретной среде, что позволит определить наиболее эффективный способ управления в данных условиях.

Система совершенствования управления инновационным потенциалом человеческого капитала регионов должна включать повышение качества человеческого капитала за счет развития его инновационной составляющей; развитие интеллектуального и творческого потенциалов; формирование восприимчивости к инновациям; развитие инновационного мышления; повышение инновационной активности человеческого капитала предприятия.

ЛИТЕРАТУРА И ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. Куркина М. П. Интеллектуальные ресурсы общества в формировании инновационной составляющей экономического роста / М. П. Куркина, Т. С. Колмыкова // Известия ЮЗГУ. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. 2013. № 1 С. 18–23.
2. Парахина В. Н. Российская экономика: некоторые аспекты управления / В. Н. Парахина, В. И. Перов // АКСОР. 2010. № 3 (14). С. 114–119.
3. Петрухина Е. В. Интеллектуально-кадровый потенциал инновационного развития региона [Электронный ресурс] / Е. В. Петрухина, Л. И. Губарева // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/intellektualno-kadrovyuy-potentsial-innovatsionnogo-razvitiya-regiona>
4. Антоненко И. В. Типология и классификация инновационного потенциала экономической системы / И. В. Антоненко // Проблемы современной экономики, СПб: РОСТ. 2010. № 2. С. 33–37.
5. Гасенко Е. В. Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия / Е. В. Гасенко // Вестник Томского государственного университета. Экономика. Томск. 2012 № 2 (18). С. 44–49.
6. Донской Д. А. Критерии оценки инновационного потенциала персонала организации / Д. А. Донской, В. Б. Бьчии // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. Тверь: Тверской государственный университет. 2014. № 4–2. С. 225–234.
7. Горшенин В. П. Критерии и показатели инновационного потенциала персонала корпорации / В. П. Горшенин // Инновации. Челябинск: Трансфер. 2006. № 4. С. 115–119.
8. Устаев Р. М. О методиках оценки кадрового инновационного потенциала предприятий / Р. М. Устаев, М. М. Устаева // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет. 2015. № 3 (48). С. 139–143.
9. Сироткина Н. В. Понятие, сущность сбалансированного развития региона / Сироткина Н. В., Воронцова И. Н. // Конкурентоспособность. Инновации. Финансы. Воронеж: Институт менеджмента, маркетинга и финансов. 2014. № 1. С. 55–59.
10. Антоненко И. В. Формирование функциональной макроструктуры региональной инновационной системы / И. В. Антоненко // Региональная экономика: теория и практика. М.: Финансы и кредит. 2010. № 23. С. 20–28.
11. Устаев Р. М. Моделирование достижения социально-экономических задач региона / Р. М. Устаев // «Молодежь и наука: реальность и будущее». Материалы VI Международной научно-практической конференции. Невинномысск: НИЭУП. 2013. С. 278–280.
12. Быстрицкая А. Ю. Региональные аспекты человеческого потенциала / А. Ю. Быстрицкая, М. В. Шатохин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия. 2015. № 1. С. 23–25.
13. Амирова Д. Р. Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Амирова Динара Рафиковна. Пенза. 2014. 216 с.
14. Алиева П. Р. Региональные социально-экономические факторы развития трудового потенциала [Электронный ресурс] / П. Р. Алиева, Ф. И. Мирзабалаева // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 4. URL: www.science-education.ru/110-9738
15. Устаев Р. М. Тенденции формирования и оценка инновационной составляющей человеческого капитала регионов Юга России / Р. М. Устаев // Социально-экономические явления и процессы. Тамбов: Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина. 2016. Т. 11 № 2. С. 53–64.
16. Московцева Л. В. Технологии формирования приоритетов стратегического развития территорий / Л. В. Московцева // Вестник Липецкого государственного технического университета. Липецк: ЛПТУ. 2015. № 3 (25). С. 64–66.
17. Особенности управления инновационным развитием социально-экономических систем в современных условиях : коллективная монография / Под ред. профессора В. Н. Парахиной. Ставрополь: ИИЦ «Фабула». 2011. 243 с.
18. Стратегические аспекты и целевые ориентиры управления инновационным развитием предприятий промышленности и транспорта региона в нестабильной социально-политической среде: коллективная монография / Под ред. профессора В. Н. Парахиной. Ставрополь: СКФУ. 2015. 284 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Парахина Валентина Николаевна, доктор экономических наук, профессор, главный редактор научного журнала «Вестник Северо-Кавказского федерального университета», заведующий кафедрой менеджмента Института экономики и управления СКФУ. E-mail: v-parahina@mail.ru

Устаев Рустам Мерзеперович, кандидат экономических наук, ответственный секретарь научного журнала «Вестник Северо-Кавказского федерального университета», доцент кафедры менеджмента Института экономики и управления СКФУ. E-mail: 110213rabota@mail.ru

Васюченко Людмила Петровна, кандидат экономических наук, доцент. Научно-исследовательская лаборатория термомеханики магнитных жидкостей, Белорусский национальный технический университет, г. Минск. E-mail: vlp2010@tut.by

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Parakhina Valentina Nikolaevna, Doctor of Economic Sciences, Professor, chief editor of the scientific journal «Vestnik of North-Caucasus Federal University», Head of Management Department of Institute of Economics and Management of NCFU. E-mail: v-parakhina@mail.ru

Ustuev Rustam Merzeferovich, Candidate of Economic Sciences, responsible Secretary of scientific journal «Vestnik of North-Caucasus Federal University», associate Professor of the Department of Management of Institute of Economics and Management of NCFU. E-mail: 110213rabota@mail.ru

Vasyuchonok Lyudmila Petrovna, Candidate of Economic Sciences, associate Professor, research laboratory of thermomechanics of magnetic fluids, Belarusian national technical University, Minsk. E-mail: vlp2010@tut.by

УДК:339.187.62

Рахматуллина Регина Рафанловна

ЛИЗИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ МОДЕРНИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ СФЕРЫ ЖКХ

Жилищно-коммунальное хозяйство представляет собой одну из важнейших отраслей, которая затрагивает вопросы социально-экономической обеспеченности городов и жизненно важные интересы всего населения страны. На сегодняшний день в сфере ЖКХ накопилось большое количество проблем, центральное место в которых занимает критический уровень износа основных фондов и отсутствие финансирования на их возобновление. Развитие отрасли и предоставление качественных услуг невозможно без обеспечения отрасли инновационными ресурсами. Актуальность темы исследования обусловлена острой необходимостью произвести ускоренными темпами перевооружение основных фондов сферы ЖКХ и использовать лизинг как эффективный финансовый инструмент для их обновления. В статье рассматривается современное состояние отрасли ЖКХ, исследуются проблемы обеспечения комплекса ЖКХ основными ресурсами, рассмотрены инструменты модернизации основных фондов, сделаны выводы и предложения по совершенствованию развития отрасли.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, лизинг, модернизация, основные фонды, развитие, финансирование.

Regina Rakhmatullina

LEASING AS AN INSTRUMENT OF MODERNIZATION OF FIXED ASSETS OF HOUSING AND UTILITIES SECTOR

The housing and utilities sector is one of the most important sectors, which raises issues of socio-economic security of cities and the vital interests of the entire population of the country. To date, utilities has accumulated a large number of problems, Central to which is the critical level of depreciation of fixed assets, and lack of funding for their renewal. The development of the industry and providing quality services is impossible without providing industry with innovative resources. The relevance of the research topic due to the urgent need to produce accelerated re-equipment of fixed assets of housing and utilities, and the use of leasing as an effective financial tool to update it. The article discusses the current state of the housing sector, examines the problem of providing complex utilities basic resources are considered instruments of modernization of fixed assets, made conclusions and suggestions on improvement of the development of the industry.

Key words: housing and communal services, leasing, modernization, fixed assets, development financing.

ВВЕДЕНИЕ

Жилищно-коммунальное хозяйство представляет собой достаточно крупный сектор российской экономики, рассредоточенный на всей территории страны. В ЖКХ функционирует свыше 52 тысяч предприятий, на которых работает 4,2 млн человек, обслуживающих 1092 города и 172 по-