

Для цитирования: Пиньковецкая Ю. С. Влияние региональных социально-экономических факторов на заработную плату работников малых и средних предприятий // Экономика региона. — 2020. — Т.16, вып. 2. — С. 535-546

<http://doi.org/10.17059/2020-2-15>

УДК 332.05

JEL L26, C31

Ю. С. Пиньковецкая

Ульяновский государственный университет (Ульяновск, Российская Федерация; e-mail: judy54@yandex.ru)

ВЛИЯНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ РАБОТНИКОВ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ¹

Малое и среднее предпринимательство пока не получило в России достаточного развития, что во многом обусловлено существенным отставанием величины заработной платы работников малых и средних предприятий (МСП) от величины зарплат в других сферах экономики. Поэтому проблема изучения факторов, которые оказывают влияние на оплату труда в МСП, представляется актуальной. Целью исследования являлась оценка влияния на уровень заработной платы работников МСП социально-экономических факторов, сложившихся в регионах России. К числу рассматриваемых факторов относились уровень безработицы, доходы жителей региона и бюджетные расходы региона. Проведен анализ соотношений сложившихся значений среднемесячной заработной платы работников МСП и прожиточного минимума по каждому из регионов. В качестве исходной информации в процессе исследования использовались официальные статистические данные за 2015 г. по 82 регионам Российской Федерации. Произведена оценка трехфакторной степенной регрессионной модели, которая описывает зависимость среднемесячной заработной платы от удельных показателей доли безработных в экономически активном населении, среднемесячных доходов и бюджетных расходов в расчете на одного жителя каждого региона. Анализ соотношений между значениями заработной платы работников МСП и установленным в регионах прожиточным минимумом выполнен с использованием функции плотности нормального распределения. Научная новизна: доказана взаимосвязь заработной платы работников МСП и указанных трех факторов, показано, что заработная плата увеличивается с уменьшением первого фактора и ростом каждого из остальных двух факторов, соответствующая модель регрессии имеет высокое качество. Анализ показал наличие значительной дифференциации заработной платы работников МСП в регионах России. В статье предложены инструменты оценки заработной платы в МСП и определения регионов с недостаточным ее уровнем, которые могут обеспечить развитие предпринимательства в перспективе. Дальнейшие исследования связаны с рассмотрением оплаты труда в МСП, относящихся к различным видам экономической деятельности.

Ключевые слова: малые предприятия, средние предприятия, заработная плата, степенная регрессионная модель, функция плотности нормального распределения, численность населения, безработица, бюджетные расходы, регионы, прожиточный минимум

Введение

Малое и среднее предпринимательство рассматривается нами в качестве движущей силы экономики России, оно создает новые рабочие места, обеспечивает восполнение имеющегося дефицита товаров и услуг, повышает уровень конкуренции на региональных рынках. Вместе с тем малые и средние предприятия (МСП) пока не получили большого развития в России, их доля составляет не более 20 % в валовом объеме продукции и 25 % в чис-

ленности работников всех предприятий². Для сравнения можно отметить, что МСП в странах Европейского союза обеспечивают значительную долю экономического роста. Они обеспечивают рабочими местами около 67 % трудоспособного населения и производят 58 % валовой добавленной стоимости [1], в том числе в Германии эти показатели составляют соответ-

¹ © Пиньковецкая Ю. С. Текст. 2020.

² Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года. Распоряжение Правительства от 2 июня 2016 г. № 1083-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 2016. № 24, ст. 3549 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ственно 60 и 48 % [2]. Федеральной стратегией развития МСП в России предусматривается значительное (в полтора раза) увеличение количества работников в малом и среднем предпринимательстве. Кроме того, планируется рост на 4250 тыс. единиц новых высокопроизводительных (и, соответственно, высокооплачиваемых) рабочих мест в этом секторе. Решение указанных задач требует обеспечения работников МСП достойной заработной платой. Вместе с тем, как показывают статистические данные, на большинстве таких предприятий отсутствует привлекательная заработная плата работников. Так, средняя заработная плата работников МСП в 2015 г. составляла 19460 руб/мес.¹, и существенно отставала от соответствующего значения по полному кругу всех предприятий и организаций России — 34030 руб/мес.² Такое положение, на наш взгляд, является одной из причин недостаточного развития малого и среднего предпринимательства в России.

Необходимо отметить, что тенденция более низкой оплаты труда работников МСП по сравнению с оплатой труда в других секторах экономики отмечается в странах Европейского союза. По мнению авторов исследования [3], это обусловлено преобладанием среди МСП микропредприятий, которые характеризуются относительно низкими уровнем подготовки кадров, производительностью и худшими условиями труда по сравнению с другими хозяйствующими субъектами. Указанные причины приводят к трудностям привлечения высококвалифицированных работников в малое и среднее предпринимательство и снижению эффективности деятельности таких предприятий.

Проблемы развития МСП в условиях кризисных явлений нашли определенное отражение в зарубежной литературе. Так, роль предпринимательства как одного из важнейших факторов повышения устойчивости и роста в современной экономике рассматривается в таких научных исследованиях, как [4–7]. Большая роль МСП в создании новых рабочих мест отмечается в статье [8]. Роль предприниматель-

ства в преодолении нестабильной экономической конъюнктуры в последние годы рассмотрена в статье [9]. Особенности оплаты труда работников МСП в экономически развитых странах и странах с переходной экономикой авторы обсуждают в публикациях [10, 11]. В первой из них, отражающей мнения экспертов ООН, рассматриваются факторы, обеспечивающие повышение занятости и формирование достойной заработной платы, а также создание благоприятных условий труда в предпринимательском секторе. Во втором документе рассматривается заработная плата работников МСП во Вьетнаме. В исследовании Г. Бетчермана [12] сделан вывод, что к настоящему времени относительно мало известно о том, как функционируют институты рынка труда в развивающихся экономиках. В ряде работ изучается, как соотносятся заработная плата в МСП и уровень прожиточного минимума [13–15].

В отечественных исследованиях также отражается важная роль заработной платы в деятельности предпринимательских структур. Так, в статье [16] приведены результаты социологических исследований, которые показали, что зарплата является и важнейшим жизненным приоритетом работников МСП, оказывающим первостепенное влияние на их социальное поведение на рынках труда. Необходимость изучения оплаты труда работников МСП подтверждает статья [17], в которой на примере Башкортостана приведена информация о дефицитных профессиях рабочих. Необходимо отметить, что большинство этих профессий характерны для МСП. То есть, МСП вынуждены конкурировать на рынке труда с другими хозяйствующими субъектами и обеспечивать сопоставимую с ними заработную плату. Данные о предполагаемом дефиците кадров рабочих профессий подтверждаются также в статьях [18, 19].

Таким образом, как достигнутый уровень МСП и программы его развития в нашей стране, так и итоги анализа отечественных и зарубежных исследований показывают актуальность проблемы повышения уровня заработной платы работников МСП. Одним из направлений решения указанной проблемы является, на наш взгляд, оценка влияния на деятельность малых и средних предприятий, в том числе на уровень заработной платы их работников, показателей социально-экономического развития регионов. Нужно отметить, что до настоящего времени этим вопросам в исследованиях ученых не уделялось должного внимания.

¹ Федеральная служба государственной статистики. 2017. Сплошное наблюдение за деятельностью малого и среднего бизнеса за 2015 год [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/small_business/itog2015/itog-spn2015.html (дата обращения: 20.08.2018).

² Федеральная служба государственной статистики. 2017. Российский статистический ежегодник [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078 (дата обращения: 20.08.2018).

В ходе исследования мы задаем следующие вопросы: каково влияние на уровень заработной платы в МСП социально-экономических факторов, сложившихся в регионах, и как соотносятся средние значения заработной платы и прожиточного минимума в регионах. Ответы на эти вопросы представляются важными в связи с реализацией указанной выше Федеральной стратегии развития МСП.

Критерии, характеризующие МСП в России, определены в Федеральном законе «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»¹. Основным критерием является количество сотрудников. Исходя из этого критерия, количество сотрудников на малом предприятии не должно превышать 100 чел., а на среднем — составлять от 101 до 250 чел. К малым и средним предприятиям также относятся так называемые индивидуальные предприниматели. Законом установлено, что предприятия с количеством работников не более пятнадцати человек относятся к особой группе, которая идентифицируется как микропредприятия. Дополнительным критерием отнесения к МСП являются предельные значения выручки от реализации товаров, работ и услуг. Эти значения не должны были за 2015 г. превышать по средним предприятиям — 2 млрд руб., по малым предприятиям — 800 млн руб., а по микропредприятиям — 120 млн руб. Данные, полученные по итогам указанного ранее сплошного наблюдения за деятельностью малого и среднего бизнеса, показывают, что средние значения выручки составляли по средним предприятиям — 0,5 млрд руб., по малым предприятиям — 117 млн руб., по микропредприятиям — 15,2 млн руб. Таким образом, выручка абсолютного большинства предприятий существенно ниже соответствующих критериев, что сужает достаточно широкие законодательно установленные границы объекта исследования. Необходимо отметить, что в структуре МСП преобладают микропредприятия (83,8 %). Доли малых предприятий (15,0 %) и средних предприятий (1,2 %) существенно меньше. В процессе производственной деятельности происходит переход предприятий из одной размерной категории в другую. Учитывая это, микропредприятия, малые предприятия и средние предприятия мы рассматриваем в этом исследовании в качестве единого комплекса.

¹ О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Методы, дизайн и исходные данные

Целью исследования являлась оценка влияния на уровень заработной платы работников МСП социально-экономических факторов, сложившихся в регионах России.

Статистика показывает, что средняя заработная плата работников МСП существенно отличается в различных регионах России. Мы исходим из предположения, что на значения заработной платы оказывает влияние ряд факторов, внешних по отношению к предпринимательскому сектору. В процессе исследования было проверено наличие взаимосвязи между уровнем заработной платы работников МСП и девятью показателями, характеризующими социально-экономическое развитие регионов. К этим показателям относились валовой региональный продукт, инвестиции в основной капитал, стоимость основных фондов, доходы населения, потребительские расходы, уровень безработицы, расходы бюджетов регионов, доля экономически активного населения, доля работников с высшим образованием. Проведенный корреляционный анализ показал, что только четыре из перечисленных показателей оказывают существенное влияние на уровень заработной платы работников МСП: уровень безработицы, доходы населения, расходы бюджетов регионов и валовой региональный продукт.

Логический анализ подтвердил наличие влияния этих факторов на заработную плату в МСП. Рассмотрим это влияние более подробно. Снижение безработицы приводит к созданию условий для повышения заработной платы, поскольку усиливается конкуренция между работодателями на рынке труда. Товары и услуги, созданные МСП, предназначены в основном для жителей региона, в котором расположены эти предприятия, то есть для удовлетворения потребительского спроса населения. Поэтому заработная плата работников МСП зависит от доходов населения, а именно — от возможности приобретения товаров и услуг. Вместе с тем, необходимо учитывать, что удельный вес работников МСП в общем количестве занятого населения составляет менее 18 %, поэтому вклад в общий объем доходов населения незначителен. Следовательно, рост заработной плат в МСП слабо влияет на средние доходы населения регионов. Большинство регионов России (64 из 82) получают субсидии из федерального бюджета. Часть средств региональных бюджетов расходуется на государственные закупки с участием МСП и на оказание помощи МСП. То есть расходы бюджетов регионов соз-

дают предпосылки для увеличения уровня заработной платы работников МСП. Увеличение валового регионального продукта обуславливается как ростом объемов производства МСП, так и вкладом крупных предприятий и организаций, работающих в кооперации с МСП (например, запасные части, комплектующие, аутсорсинг, субконтракция). Соответственно, увеличение регионального продукта по этим причинам создает возможности для повышения уровня заработной платы работников МСП. Таким образом, в случае роста таких факторов, как доходы населения, расходы бюджетов регионов, валовой региональный продукт, можно ожидать роста заработной платы работников МСП.

Накопленный зарубежный и отечественный опыт подтверждает целесообразность рассмотрения указанных четырех основных факторов. В работе [12] предполагается, что безработица создает избыточное предложение рабочей силы на рынках труда, ее рост приводит к снижению заработной платы в регионе, в том числе для работников МСП. Аналогичный вывод о влиянии безработицы на уровень заработной платы в малом и среднем бизнесе приведен в документе Эдинбургской группы [20]. Влияние доходов населения в различных странах с рыночной экономикой на оплату труда работников рассмотрено в отчете Организации экономического сотрудничества и развития [21], а также в работе [22]. В отчете Международной организации труда (МОТ) [23] указывается на наличие связи между заработной платой и таким фактором, как расходы бюджетов стран и регионов. Положительное влияние величины валового регионального продукта на среднюю заработную плату работников МСП показано в статье [24] на примере Малайзии.

Воздействие внешних факторов, относящихся к социально-экономическому положению регионов, на развитие малого и среднего предпринимательства также показано в работах отечественных авторов [25–27].

Кроме того, для оценки сложившегося в регионах уровня оплаты труда в МСП была проведена оценка достаточности этой оплаты для решения социально-экономических проблем работников. Такая оценка основывалась на расчете отношений средней заработной платы работников МСП и законодательно установленных в регионах значений прожиточного минимума трудоспособного населения.

Для достижения поставленной цели в исследовании использовались методы статистики (группировка исходных данных, расчет обоб-

щающих относительных показателей), а также методы регрессионного и корреляционного анализа. Для исследования наличия влияния на заработную плату работников МСП указанных четырех факторов предложено использовать модель множественной регрессии по пространственным данным МСП, расположенных в каждом регионе России. При разработке модели были учтены следующие относительные показатели: среднемесячная заработная плата работников МСП в регионе, доля безработных в численности экономически активного населения, среднемесячный доход на одного жителя региона и среднемесячные бюджетные расходы региона на одного жителя. Применение относительных значений позволяет провести сравнительный анализ среднемесячной заработной платы МСП в различных регионах.

Для ранжирования регионов по способности сложившейся заработной платы удовлетворять насущные потребности работников и членов их семей использовались соотношения месячной заработной платы в регионах и величины прожиточного минимума. При этом учитывалось, что прожиточный минимум установлен законодательно для каждого из российских регионов. Как показано в исследовании [28], можно предположить вероятностное (стохастическое) распределение значений этих соотношений. Поэтому измерение соотношений между заработной платой работников МСП и прожиточным минимумом производилось с использованием функции плотности нормального распределения.

В исследовании использованы данные официального статистического наблюдения за деятельностью всех российских МСП в 2015 г.¹ Это наблюдение проводится каждые пять лет и дает более точную информацию, чем ежегодные выборочные обследования МСП. Именно в итогах сплошного наблюдения приводится подробная информация о заработной плате в регионах, которой нет в ежегодных статистических отчетах. Исследование основано на информации по всем малым и средним предприятиям, расположенным в каждом из регионов (субъектов) Российской Федерации. Помимо данных по МСП, автор использовал информацию официальной статистики за 2015 г. по указанным трем факторам и уровню безработицы, а также прожиточному минимуму в каж-

¹ Федеральная служба государственной статистики. 2017. Сплошное наблюдение за деятельностью малого и среднего бизнеса за 2015 год [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/small_business/itog2015/itog-spn2015.html (дата обращения: 20.08.2018).

Таблица 1

Фрагмент исходных данных (за 2015 г.)

Субъект Федерации	Средняя зарплата работника МСП, тыс. руб/мес.	Уровень безработицы, %	Доходы в расчете на душу населения, тыс. руб/мес.	Расходы бюджета в расчете на душу населения, тыс. руб/мес.	Прожиточный минимум, тыс. руб/мес.
	y	x_1	x_2	x_3	p
1	2	3	4	5	6
Белгородская обл.	18,6	3,9	28,3	5,2	7363
Брянская обл.	15,9	4,6	25,4	4,3	8020
Владимирская обл.	15,8	4,5	23,7	4,1	8616
Воронежская обл.	14,6	4,2	30,1	4,5	6535
Ивановская обл.	11,6	6,1	22,6	4,0	8694
Калужская обл.	20,2	4,3	27,6	5,9	8314
...

Источник: расчет автора по данным Федеральной службы государственной статистики — 2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 20.08.2018).

дом из регионов¹. Необходимо отметить, что важное значение в процессе экономико-математического моделирования имеет количество используемых наблюдений. Наиболее жесткие требования к этой величине сформулированы в работе [29], в которой в качестве минимального значения количества наблюдений предлагается принять 52. В процессе исследований соответствующая величина составила 82, поскольку рассматривались совокупности МСП, расположенных во всех регионах России.

При разработке регрессионной модели и функции плотности нормального распределения использовались методы и инструменты, подробно рассмотренные в работах автора [30–32]. В качестве эмпирических данных рассматривалась массивы статистической информации по каждому из регионов России. В таблице 1 в качестве примера приведена исходная эмпирическая информация по 6 регионам страны.

Оценка факторов, влияющих на заработную плату

В процессе вычислительного эксперимента было проверено наличие корреляционных зависимостей между выбранными факторами. Анализ показал, что между валовым региональным продуктом и среднемесячным доходом в расчете на одного жителя региона имеется тесная корреляционная взаимосвязь (коэффициент детерминации равен 0,75). Между остальными факторами существенных корреляционных связей не обнаружено. Проверка

парных корреляций показала, что между средней заработной платой и доходами населения эта корреляция более сильная, чем между средней заработной платой и валовым региональным продуктом. С учетом этого, в дальнейших расчетах был исключен фактор валового регионального продукта, и построение регрессионных моделей осуществлялось по следующим трем факторам: доля безработных в экономически активном населении, среднемесячный доход на одного жителя региона, среднемесячные бюджетные расходы региона на одного жителя.

В процессе вычислительного эксперимента была проведена оценка ряда регрессий. Их разработка осуществлялась в соответствии с принятой методологией [33].

Оценка качества полученных функций проводилась с помощью коэффициентов корреляции и детерминации, критериев Фишера — Снедекора и Стьюдента. Анализ разработанных функций показал, что линейная и степенная функции наиболее адекватно описывают исходные данные. Поэтому далее проводился сравнительный анализ качества двух указанных функций. Итоги этого анализа приведены далее.

В таблице 2 представлены расчетные значения статистик для проверки качества степенной и линейной регрессионных функций. Статистики, соответствующие линейной функции, указаны в скобках.

Коэффициент корреляции равен 0,92 и близок к единице как для степенной, так и для линейной функции. Как известно, регрессионные модели обладают высоким качеством, когда коэффициент детерминации превышает 0,8. Для обеих функций он составляет

¹ Федеральная служба государственной статистики. 2017 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 20.08.2018).

Значения расчетных статистик по степенной и линейной регрессионным функциям

Характеристика регрессионной функции	Расчетное значение	Уровень значимости
Коэффициент детерминации	0,84 (0,84)	—
Коэффициент корреляции	0,92 (0,92)	—
Стандартная ошибка	0,13 (32,16)	—
Расчетное значение критерия Фишера — Снедекора	135,04 (113,46)	Меньше 0,01 (0,01)
Расчетное значение критерия Стьюдента по u -пересечению	3,19 (2,54)	Меньше 0,01 (0,013)
Расчетное значение критерия Стьюдента по x_1	-3,68 (0,99)	Меньше 0,01 (0,32)
Расчетное значение критерия Стьюдента по x_2	6,86 (5,12)	Меньше 0,01 (0,01)
Расчетное значение критерия Стьюдента по x_3	6,38 (-1,96)	Меньше 0,01 (0,05)

Источник: расчет автора на основании оценки степенной и линейной функций.

0,84. Коэффициент детерминации характеризует долю дисперсии, которая обусловлена влиянием рассматриваемых факторов. А разность между единицей и этим коэффициентом описывает влияние факторов, не вошедших в уравнение регрессии. То есть, можно сделать вывод: обе функции объясняют 84 % вариации зависимых переменных. Таким образом, влияние переменных, которые не включены в рассматриваемые регрессии, составляет около 16 %. Рассчитанное значение статистик (135,04 и 113,46) выше табличного значения критерия Фишера — Снедекора, которое составляет 3,98 на уровне значимости 0,05. Для степенной функции все расчетные значения критерия Стьюдента для коэффициента и показателей степеней по абсолютной величине превышают табличное значение, которое при уровне значимости 0,01 составляет 2,64. Для линейной функции расчетные значения этого критерия по коэффициентах при факторах x_1 и x_3 меньше указанного табличного значения (2,64). То есть линейная функция не удовлетворяет указанному критерию.

Кроме того, был проведен анализ расчетных значений уровней значимости (столбец три таблицы 2). Он показал, что величины значимости критерия Фишера — Снедекора меньше 0,001 как по степенной, так и по линейной функции. Это говорит о том, что действительно обнаруживается устойчивая зависимость среднемесячной заработной платы работников МСП (y_1) по регионам от рассматриваемых факторов. Все остальные уровни значимости по степенной функции меньше 0,01, то есть с 99-процентной доверительной вероятностью коэффициент и показатели этой функции статистически значимы. Следовательно, включение в регрессионную степенную модель каждого из трех факторов является целесообразным. По линейной функции уровни значимости по коэффициентам при x_1 и x_3 , а также при

u -пересечении больше, чем 0,01. То есть доверительная вероятность по ним составляет менее 99 %. Таким образом, проведенный анализ показал, что степенная функция обладает более высоким качеством по сравнению с линейной функцией. Кроме того, сравнение расчетных значений, перечисленных в таблице 2, со значениями критериев, показало, что степенная регрессионная функция хорошо аппроксимирует эмпирические данные на всем диапазоне их изменения.

Ниже приведена модель множественной нелинейной регрессии, представляющей собой трехфакторную степенную функцию. При оценке функции применялись метод линеаризации и метод наименьших квадратов [34].

Регрессионная функция, описывающая зависимость среднемесячной заработной платы работников МСП от трех указанных факторов по регионам России в 2015 г., выглядит следующим образом:

$$y_1 = 2,33x_1^{-0,16} \times x_2^{0,54} \times x_3^{0,27}, \quad (1)$$

где y_1 — среднемесячная заработная плата работников МСП по регионам, тыс. руб.; x_1 — доля безработных в экономически активном населении, %; x_2 — среднемесячный доход на одного жителя региона, тыс. руб.; x_3 — среднемесячные бюджетные расходы региона на одного жителя, тыс. руб.

Исследование показало, что рассматриваемые три фактора оказывают значительное влияние на заработную плату работников МСП. Так, на рост среднемесячной заработной платы работников МСП оказывает влияние снижение безработицы в соответствующем регионе. На повышение заработной платы работников МСП оказывает также положительное влияние увеличение каждого из двух других факторов, входящих в функцию (1). В последние годы в России принят ряд программ экономического развития. Некоторые из этих программ посвя-

щены упомянутым выше факторам. Среди них — снижение уровня безработицы, которое обеспечивается привлечением безработных к индивидуальному предпринимательству и выделением им субсидий и грантов. Планируется увеличение доходов государственных служащих, работников здравоохранения, образования, социальной сферы. Региональные программы предполагают рост бюджетов в ближайшие годы. Таким образом, на основе регрессионной модели (1) можно предположить, что эти программы способны обеспечить рост средней заработной платы работников МСП.

Оценка соотношения заработной платы и прожиточного минимума

В ходе исследования были рассчитаны соотношения среднемесячной заработной платы работников МСП в каждом из регионов и величины прожиточного минимума в этих регионах ($z = y / p$). Эти коэффициенты использовались при разработке модели (y_2), описывающей распределение этих соотношений (z) по каждому региону России. Указанная модель приведена ниже:

$$y_2 = \frac{25,92}{0,43 \times \sqrt{2\pi}} \cdot e^{-\frac{(z-1,93)^2}{2 \times 0,43 \times 0,43}}. \quad (2)$$

Проверка разработанной функции (2) на ее соответствие исходным эмпирическим данным проводилась на основе критериев Колмогорова — Смирнова, Пирсона и Шапиро — Вилка. Фактическая величина, определенная в процессе вычислительного эксперимента по тесту Колмогорова — Смирнова, равна 0,07. Это почти в два раза меньше, чем установленное минимально необходимое значение, равное 0,152 (при значимости 0,05). Для функции (2) вычисленная величина критерия Пирсона равна 3,1, то есть не превышает табличного значения теста, которое составляет 9,49. Табличное значение теста Шапиро — Вилка установлено 0,93 (при значимости 0,01), при этом фактическая величина этого показателя достигает 0,97, что больше указанного значения. В целом можно сделать вывод, что по всем трем критериям функция плотности нормального распределения (2) имеет высокое качество.

С использованием функции (2) определяется средняя величина соотношения между среднемесячной заработной платой работников МСП в каждом из регионов и прожиточным минимумом в этих регионах. Указанное соотношение достигает 1,93. Кроме того, исходя из построен-

ной функции (2), был рассчитан интервал изменения соотношения по МСП, которые расположены в большинстве (68 %) регионов России. Для этого интервала были рассчитаны максимальное и минимальное значения с учетом средней величины и соответствующего среднего квадратического отклонения. Первое из них определяется сложением значения отклонения и средней величины, а второе вычитанием из средней величины значения отклонения. Проведенные расчеты показали, что минимальное значение, соответствующее нижней границе интервала, составляет 1,5. Максимальное значение, соответствующее верхней границе рассматриваемого интервала, составляет 2,36. Значения заработной платы работников МСП, которые составляют 1,5 прожиточных минимума не могут, на наш взгляд, считаться приемлемыми. Такая заработная плата не обеспечивает, в соответствии с методикой предложенной Р. Анкером [35], превышения минимального уровня потребностей работников. Этот уровень включает расходы самого работника, членов семьи, находящихся на его иждивении, и 10-процентный резерв на случай непредвиденных расходов. Поэтому в тех регионах, где соотношения средней заработной платы работников МСП и прожиточного минимума меньше нижней границы расчетного интервала (1,50), необходимо проведение мероприятий по повышению уровня оплаты труда в МСП в ближайшее время. Такими регионами в 2015 г. были Республика Калмыкия и Алтайская, Кабардино-Балкарская, Тувинская, Карачаево-Черкесская и Ингушская республики. Аналогичная ситуация отмечалась в Псковской, Ивановской и Еврейской автономной областях. Для повышения заработной платы на малых и средних предприятиях в этих регионах, в частности, могут быть использованы субсидии по занятости на малых и средних предприятиях, которые, как показывает опыт Швеции [36], способны обеспечить значительный положительный эффект. Кроме того, для указанных регионов может быть рекомендована децентрализация установления минимальной заработной платы [37] на основе трехсторонних соглашений между профсоюзами, работодателями и региональными органами власти.

Необходимо отметить, что в ряде российских регионов значения рассматриваемого соотношения намного выше среднего. К таким субъектам страны относятся те, для которых величины соотношений, описываемых функцией (2), превышают значения верхней границы (2,36) диапазона, характерного для большинства регионов. К ним относятся

такие субъекты страны, как Чукотка, Санкт-Петербург, Татарстан. Аналогичная ситуация имеет место в Тюменской, Ленинградской, Магаданской, Белгородской, Новгородской, Московской, Калужской и Сахалинской областях. Опыт этих регионов в развитии МСП должен изучаться и распространяться с использованием государственных и общественных организаций, которые специализируются на поддержке предпринимательства.

Заключение

В целом проведенные исследования имеют определенную оригинальность и новизну. Наше исследование вносит вклад в понимание оценки влияния внешних по отношению к предпринимательскому сектору факторов социально-экономического развития регионов. В статье описываются полученные новые знания о факторах, влияющих на среднемесячную заработную плату работников МСБ, расположенных во всех регионах России. Доказано существование регрессионной зависимости между среднемесячной заработной платой работников МСП в России и такими факторами, как доля безработных в экономически активном населении, среднемесячный доход на одного жителя региона и среднемесячные бюджетные расходы региона в расчете на одного жителя. Оцененная степенная нелинейная функция регрессии по пространственным данным каждого региона России обладает высоким качеством аппроксимации. Установлено, что среднемесячная заработная плата работников в малом и среднем предпринимательстве увеличивается при снижении значений первого фактора и росте второго и третьего факторов. При этом наибольшее влияние на заработную плату в МСП оказывает такой фактор, как доход на одного жителя региона.

Результаты исследования показали, что существуют значительные различия в соотношениях величин заработной платы работников МСП и прожиточного минимума по регионам страны. Для выявления сложившейся дифференциации значений указанных отношений по регионам было проведено экономико-математическое моделирование эмпирических данных с использованием функции нормального распределения. С использованием функции было показано, что среднее значение этого соотношения составляет 1,93. Кроме того, был определен диапазон изменения указанного отношения. В указанный диапазон входят отношения, которые характерны для МСП, расположенных в большинстве регионов России.

В процессе исследования было проведено ранжирование российских регионов в зависимости от сложившихся к настоящему времени отношений оплаты труда работников МСП и законодательно установленного в каждом из регионов значения прожиточного минимума. Для регионов с низкими значениями этого отношения предложено проведение мероприятий по улучшению предпринимательского климата.

Предложенный в статье методический подход и инструменты оценки заработной платы в МСП в регионах могут быть использованы в научных исследованиях по проблемам предпринимательства, а также для обоснования программ развития этого сектора экономики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Методология и инструментарий, которые были использованы в исследовательском процессе, могут быть применены в аналогичных исследованиях в странах со значительным количеством территориальных (административных) единиц.

Практическая значимость проведенных исследований может быть реализована в деятельности органов власти и предпринимательском секторе национальной экономики по следующим направлениям.

Проведенное исследование обеспечивает органы государственного и регионального управления и другие административные структуры информацией о возможных путях повышения заработной платы работников МСП. Результаты работы могут использоваться в текущей деятельности государственных структур и общественных организаций, при решении задач оценки сложившегося уровня заработной платы и определения путей повышения эффективности деятельности предпринимательских структур. Результаты моделирования могут быть использованы при составлении рейтингов предпринимательского климата в регионах России и для определения потребностей в помощи МСП, расположенных в некоторых российских регионах, в том числе на основе предоставления грантов, субсидий, снижения процентов по кредитам. Полученные результаты могут быть использованы государственными органами для разработки политики развития МСП в отдельных регионах. Речь идет о реализации мероприятий в рамках Стратегии развития малого предпринимательства на период до 2030 года, в том числе, при решении задач по росту количества МСП и их роли в национальной экономике, а также созданию 4250 тыс. единиц новых высокопроизводительных рабочих мест в России.

Результаты исследования представляют определенный интерес для предпринимателей в процессе планирования ими затрат на оплату труда работников с учетом особенностей социально-экономического положения в конкретном регионе. При этом, на наш взгляд, целесообразно учитывать некоторые аспекты формирования заработной платы в МСП.

С одной стороны, поскольку основным субъектом управления заработной платой на малых и средних предприятиях является предприниматель, законодательно величина оплаты труда работников ограничена только значением МРОТ. С другой стороны, в своей деятельности предпринимателю целесообразно при формировании заработной платы учитывать следующие положения. Каждый предприниматель конкурирует на рынке труда. Поэтому, наряду с привлечением безработных на неквалифицированные работы, он вынужден обеспечивать достойную заработную плату высококвалифицированным работникам, без которых большинство предприятий не может обойтись. Кроме того, предприниматель, как правило, должен ориентироваться на среднюю оплату труда работников по предприятию, не намного меньшую, чем среднеотраслевая величина по региону. В случае, когда это требование не соблюдается, у предпринимателя могут возникнуть проблемы во взаимоотношениях с налоговой инспекцией, а также муниципальными и региональными органами власти, при кото-

рых существуют так называемые «зарплатные» комиссии.

Для начинающих предпринимателей представляет интерес информация о предполагаемых значениях заработной платы работников МСП, а также сложившихся соотношениях заработной платы и прожиточного минимума в различных регионах. Зрелые предприниматели, основываясь на информации, представленной в нашей статье, могут планировать дальнейшие повышения заработной платы в зависимости от планируемого роста социально-экономических показателей в регионе, в котором они ведут свою деятельность.

Полученные новые знания могут быть использованы в высших и средних учебных учреждениях, а также при повышении квалификации специалистов в сфере проблем предпринимательства в нашей стране. Соответствующая информация представляет, на наш взгляд, определенный интерес не только для студентов, но и для предпринимателей и работников подразделений органов власти, которые имеют отношение к регулированию предпринимательства.

Дальнейшие исследования связаны с оценкой заработной платы работников МСП, которые специализированы на различных видах экономической деятельности. Кроме того, определенный интерес представляет анализ дифференциации оплаты труда по муниципальным образованиям в регионах.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Развитие малого и среднего предпринимательства. Зарубежный опыт. — М.: МСП Банк, 2015. — 23 с.
2. *Sollner R.* The economic importance of small and medium-sized enterprises in Germany // *Wirtschaft und Statistik*. — 2014. — Iss. Jan. — P. 40–51.
3. International Labour Conference, 104th Session. Report IV Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation. — Geneva: International Labour Office (ILO). — 2015. — 26 p.
4. *Игнатова И. В., Игнатов Е. С.* Развитие предпринимательства в регионе. Факторы и проблемы // *Экономические и социальные перемены. Факты, тенденции, прогноз*. — 2017. — Т. 10, № 5. — С. 143–157. — doi: 10.15838/esc.2017.5.53.10.
5. *Acs Z. J., Desai S., Hessels J.* Entrepreneurship, economic development and institutions // *Small Business Economics*. — 2008. — Iss. 31. — P. 219–234. — doi: 10.1007/s11187-008-9135-9.
6. *Baumol W. J.* Entrepreneurial enterprises, large established firms and other components of the free-market growth machine // *Small Business Economics*. — 2004. — Iss. 23. — P. 9–21. — doi: 10.1023/B:SBEJ.0000026057.47641.a6.
7. *Grigore A.-M. A., Dragan I.-M. B.* Entrepreneurship and its economical value in a very dynamic business environment // *Amfiteatru Economic*. — 2015. — Iss. 17(38). — P. 120–132.
8. *Edoho F. M.* Entrepreneurship paradigm in the new millennium: A critique of public policy on entrepreneurship // *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. — 2016. — Iss. 8(2). — P. 279–294. — doi: 10.1108/JEEE-08-2015-0043.
9. *Simon-Moya V. A., Revuelto-Taboada L. A., Ribeiro-Soriano D. B.* Influence of economic crisis on new SME survival: reality or fiction? // *Entrepreneurship and Regional Development*. — 2016. — Iss. 28(1–2). — P. 157–176. — doi: 10.1080/08985626.2015.1118560.
10. Department of Economic and Social Affairs. Full and Productive Employment and Decent Work. — New York: United Nations, 2006. — 304 p.
11. *Dung P. K.* The effects of minimum wage hikes on employment and wages in VietNam's micro, small, and medium enterprises // *Wider Working Paper*. [United Nations University (UNU), World Institute for Development Economics Research (WIDER)]. — 2017. — № 95 (Apr.). — 21 p.

12. *Betcherman G.* Labor Market Institutions // A Review of the Literature. Background paper for the world development report. — 2013. — 54 p.
13. *Neumark D., Thompson M., Koyle L.* The effects of living wage laws on low-wage workers and low-income families: What do we know now? // *IZA Journal of Labor Policy*. — 2012. — № 11. — P. 1–34. — doi: 10.1186/2193–9004–1–11.
14. *Werner A., Lim M.* Putting the living wage to work: strategies and practices in small and medium sized enterprises (SMEs) // Project Report. Barrow Cadbury Trust. — Middlesex University, 2016. — 39 p.
15. *Suhanyiova A., Suhanyi L.* Selected aspects of subsistence minimum in Slovakia // CBU International Conference Proceedings. — 2017. — Vol 5. — P. 470–475 [Электронный ресурс]. — URL: <http://ojs.journals.cz/index.php/CBUIC/article/view/968/pdf> (дата обращения: 20.08.2018).
16. *Чилипенко Ю. Ю., Осипова О. С.* Современный работник малого и среднего бизнеса как субъект социально-трудовых отношений // *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского*. — 2016. — № 1 (41). — С. 129–137. — (Социальные науки).
17. *Вишневецкая Н. Г.* Конъюнктура регионального рынка труда. Проблема дисбаланса профессий // *Уровень жизни населения регионов России*. — 2016. — № 3 (201). — С. 55–68.
18. *Семьянинова Е. В.* Особенности формирования и использования трудовых ресурсов Тамбовской области // *Социально-экономические явления и процессы*. — 2016. — Т. 11, № 5. — С. 54–58.
19. *Сюпова М. С., Бондаренко Н. А.* Проблемы профессионально-структурного дисбаланса на региональном рынке труда // *Вестник ТОГУ*. — 2017. — № 2(45). — С. 135–143.
20. *Growing the global economy through SMEs.* Edinburgh Group. — 2012. — 44 p.
21. *Economic Policy Reforms 2016: Going for Growth Interim Report*, — Paris: OECD Publishing, 2016. — 152 p.
22. *Can better working conditions improve the performance of SMEs?* / Croucher R., Stumbitz B., Quinlan M., Vickers I. — Geneva : International labour office, 2013. — 91 p.
23. *Global Wage Report 2014/15. Wages and income inequality.* Geneva : International labour office, 2015. — 114 p.
24. *A study on small and medium enterprises (SME's) growth domestic product (GDP) Contribution from Malaysian economic perspective* / Arunagiri S., Kalaippiriya K., Krishna Lenggesh R., Vithya Maha J., Kalaivani K. // *Journal of Business and Management*. — 2015. — Vol. 17, iss. 6. (Ver. III. June). — P. 62–69. — doi: 10.9790/487X-17636269.
25. *Басарева Е. Г.* Институциональные особенности формирования сектора малого предпринимательства в период трансформационных изменений // *Регион. Экономика и социология*. — 2010. — № 3. — С. 249–266.
26. *Гулин К. А., Хамидулина Е. А.* Проблемы и перспективы развития малого предпринимательства. — Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2005. — 76 с.
27. *Теребова С. В.* Состояние и особенности развития малого бизнеса в России // *Экономические и социальные перемены. Факты, тенденции, прогноз*. — 2017. — Т 10, № 1. — С. 178–199. — doi: 10.15838/esc/2017.1.49.10.
28. *Пиньковецкая Ю. С.* Моделирование показателей деятельности малого и среднего предпринимательства в регионах с использованием функции плотности нормального распределения // *Проблемы развития территории*. — 2015. — Вып. 6(80). — С. 93–107.
29. *Harris R. J.* A primer of multivariate statistics. — New York : Academic Press, 1985. — 632 p.
30. *Пиньковецкая Ю. С.* Сложившийся уровень номинальной заработной платы работников малых и средних предприятий в России // *Вестник НГУЭУ*. — 2017. — № 3. — С. 235–248.
31. *Пиньковецкая Ю. С., Гинзбург М. Ю.* Бюджетная обеспеченность регионов и развитие малого и среднего предпринимательства в них. Опыт российских регионов // *Региональная экономика. Теория и практика*. — 2017. — Т. 15, № 6 (441). — С. 1126–1135. — doi: 10.24891/re.15.6.1126.
32. *Пиньковецкая Ю. С.* Оценка занятости на малых и средних предприятиях России. По видам экономической деятельности и в региональном аспекте // *Известия Дальневосточного федерального университета*. — 2018. — № 1 (85). — С. 75–89. — (Экономика и управление). — doi: 10.24866/2311–2271/2018–1/75–89.
33. *Кремер Н. Ш., Путько Б. А.* Эконометрика. — М.: Юнити-Дана, 2002. — 311 с.
34. *Дрейпер Н., Смит Г.* Прикладной регрессионный анализ. — М.: Финансы и статистика. — 1986. — 366 с.
35. *Anker R.* Living Wages Around the World: A New Methodology and Internationally Comparable Estimates // *International Labour Review*. — 2008. — Iss. 145(4). — P. 309–338. — doi: 10.1111/j.1564–913X.2006.tb00037.x.
36. *Sjögren A., Vikström J.* How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy discontinuities // *Working Paper, IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy*. — 2013. — Iss. 2013:18. — P. 127–137.
37. *Лукьянова А. Л.* Практика установления региональных минимальных заработных плат в субъектах Российской Федерации. 2007–2015 // *Вопросы государственного и муниципального управления*. — 2016. — № 1. — С. 81–102.

Сведения об авторах

Пиньковецкая Юлия Семеновна — кандидат экономических наук, доцент, Институт экономики и бизнеса; доцент, Ульяновский государственный университет; Scopus Author ID: 57192312196; ORCID: 0000–0002–8224–9031 (Российская Федерация, 432011, г. Ульяновск, 2 пер. Мира, 27; e-mail: judy54@yandex.ru).

For citation: Pinkovetskaya, Yu. S. (2020). Influence of Socio-Economic Factors on Wages of Employees in Small and Medium-sized Enterprises. *Ekonomika regiona [Economy of Region]*, 16(2), 535-546

Yu. S. Pinkovetskaya

Ulyanovsk State University (Ulyanovsk, Russian Federation; e-mail: judy54@yandex.ru)

Influence of Socio-Economic Factors on Wages in Small and Medium-sized Enterprises

Small and medium-sized enterprises (SMEs) are not sufficiently developed in Russia, which is largely due to significant gap between the wages of SMEs employees and the wages of workers from other enterprises. Thus, it is essential to examine factors that influence the wages of SMEs workers. The study assesses the influence of various regional socio-economic factors on the wages of employees in small and medium-sized enterprises. The considered factors include the unemployment rate, income of inhabitants, and regional budget expenditures. The paper investigates the relationship between the average monthly wage of SMEs employees and subsistence level in each region. The model uses the official statistics for 82 Russian regions obtained in 2015. The assessed three-factor power regression model describes the dependence of the average monthly wage on specific indicators of the unemployment rate of economically active population, average monthly income, budget expenditures per inhabitant in each region. The density function of normal distribution was used to analyse the ratio of wages of SMEs employees to the regional subsistence level. The article demonstrates a link between wages of SMEs employees and the three studied factors, proving that wages increase with a decrease in unemployment rate and growth of inhabitants' income and budget expenditures. This fact indicates the high quality of the corresponding regression model. The conducted analysis shows that the wages of SMEs workers significantly differ in various regions of the Russian Federation. The paper proposes tools for assessing wages in SMEs and identifying low-wage regions, which eventually can ensure enterprise development. Further research aims to consider wages in small and medium-sized enterprises belonging to different economic sectors.

Keywords: small enterprises, medium enterprises, wage, power regression model, normal distribution density function, population size, unemployment, budget expenditures, regions, subsistence level

References

1. *Razvitie malogo i srednego predprinimatelstva. Zarubezhnyy opyt [Development of small and medium business. Foreign experience]*. (2015). Moscow: SME Bank, 23. (In Russ.)
2. Sollner, R. (2014). The economic importance of small and medium-sized enterprises in Germany. *Wirtschaft und Statistik*, 1, 40–51.
3. *Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation. Report IV*. (2015). International Labour Conference, 104th Session. Geneva: International Labour Office (ILO). 26.
4. Ignatova, I. V. & Ignatov, E. S. (2017). Razvitie predprinimatelstva v regione: Faktory i problem [Development of entrepreneurship in the region: drivers and problems]. *Ekonomicheskie i sotsialnye peremeny. Fakty, tendentsii, prognoz [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]*, 5, 143–157. DOI: 10.15838/esc.2017.5.53.10. (In Russ.)
5. Acs, Z. J., Desai, S. & Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small Business Economics*, 31, 219–234. DOI: 10.1007/s11187-008-9135-9.
6. Baumol, W. J. (2004). Entrepreneurial enterprises, large established firms and other components of the free-market growth machine. *Small Business Economics*, 23, 9–21. DOI: 10.1023/B:SBEJ.0000026057.47641.a6.
7. Grigore, A.-M. A. & Dragan, I.-M. B. (2015). Entrepreneurship and its economical value in a very dynamic business environment. *Amfiteatru Economic*, 17(38), 120–132.
8. Edoho, F. M. (2016). Entrepreneurship paradigm in the new millennium: A critique of public policy on entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 8(2), 279–294. DOI: 10.1108/JEEE-08-2015-0043.
9. Simon-Moya, V. A., Revuelto-Taboada, L. A. & Ribeiro-Soriano, D. B. (2016). Influence of economic crisis on new SME survival: reality or fiction? *Entrepreneurship and Regional Development*, 28(1–2), 157–176. DOI: 10.1080/08985626.2015.1118560.
10. Department of Economic and Social Affairs. *Full and Productive Employment and Decent Work*. (2006). New York: United Nations, 304.
11. Dung, P. K. (2017). *The effects of minimum wage hikes on employment and wages in Vietnam's micro, small, and medium enterprises*. Wider Working Paper 2017/95. April. United Nations University (UNU), World Institute for Development Economics Research (WIDER), 21.
12. Betcherman, G. (2013). *Labor Market Institutions: A Review of the Literature*. Background paper for the world development report, 54.
13. Neumark, D., Thompson, M. & Koyle, L. (2012). The effects of living wage laws on low-wage workers and low-income families: What do we know now? *IZA Journal of Labor Policy*, 11, 1–34. DOI: 10.1186/2193-9004-1-11.
14. Werner, A. & Lim, M. (2016). *Putting the living wage to work: strategies and practices in small and medium sized enterprises (SMEs)*. Project Report. Barrow Cadbury Trust. Middlesex University, 39.
15. Suhanyiova, A. & Suhanyi, L. (2017). Selected aspects of subsistence minimum in Slovakia. *CBU International Conference Proceedings*, 5, 470–475. Retrieved from: <http://ojs.journals.cz/index.php/CBUIC/article/view/968/pdf> (date of access: 20.08.2018).

16. Chilipenok, Yu.Yu. & Osipova, O.S. (2016). Sovremennyy rabotnik malogo i srednego biznesa kak subekt sotsialno-trudovykh otnosheniy [Modern employee in small and medium-size businesses as an actor of social-labor relations]. Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsialnye nauki [Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences], 1(41), 129–137. (In Russ.)
17. Vishnevskaya, N. G. (2016). Konyunktura regionalnogo rynka truda. Problema disbalansa professiy [Conjuncture on the Regional Labour Market: the Problem of Professions Imbalance]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Living standards of the population in the regions of Russia], 3(201), 55–68. (In Russ.)
18. Semyaninova, E. V. (2016). Osobennosti formirovaniya i ispolzovaniya trudovykh resursov Tambovskoy oblasti [Features of formation and use of manpower of the Tambov Region]. Sotsialno-ekonomicheskie yavleniya i protsessy [Social-Economic Phenomena and Processes], 5, 54–58. (In Russ.)
19. Syupova, M. S. & Bondarenko, N. A. (2017). Problemy professionalno-strukturnogo disbalansa na regionalnom rynke truda [Problems of Professional Structural Imbalance in the Regional Labor Market]. Vestnik TOGU [Bulletin of PNU], 2(45), 135–143. (In Russ.)
20. Growing the global economy through SMEs. (2012). Edinburgh Group, 44.
21. Economic Policy Reforms 2016: Going for Growth Interim Report. (2016). Paris: OECD Publishing, 152.
22. Croucher, R., Stumbitz, B., Quinlan, M. & Vickers, I. (2013). Can better working conditions improve the performance of SMEs? International labour office, Geneva, 91.
23. Global Wage Report 2014/15. Wages and income inequality. (2015). Geneva: International labour office, 114.
24. Arunagiri, S., Kalaippiriyai, K., Krishna Lenggesh, R., Vithya Maha, J. & Kalaivani, K. (2015). A study on small and medium enterprises (SME's) growth domestic product (GDP) Contribution from Malaysian economic perspective. Journal of Business and Management, 6(III), 62–69. DOI: 10.9790/487X-17636269.
25. Basareva, E. G. (2010). Institutsionalnye osobennosti formirovaniya sektora malogo predprinimatelstva v period transformatsionnykh izmeneniy [Building a segment of small business in the period of transformations: institutional peculiarities]. Region: Ekonomika i sotsiologiya [Region: Economics and sociology], 3, 249–266. (In Russ.)
26. Gulin, K. A. & Khamidulina, E. A. (2005). Problemy i perspektivy razvitiya malogo predprinimatelstva [Problems and prospects of development of small business]. Vologda: VNKC CEMI RAN, 76. (In Russ.)
27. Terebova, S. V. (2017). Sostoyanie i osobennosti razvitiya malogo biznesa v Rossii [The current state and specifics of small business development in Russia]. Ekonomicheskie i sotsialnye peremeny. Fakty, tendentsii, prognoz [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 1, 178–199. DOI: 10.15838/esc/2017.1.49.10. (In Russ.)
28. Pin'kovetskaya, I. S. (2015). Modelirovanie pokazateley deyatelnosti malogo i srednego predprinimatelstva v regionakh s ispolzovaniem funktsii plotnosti normalnogo raspredeleniya [Modeling the performance of small and medium entrepreneurship in regions by using density function of normal distribution]. Problemy razvitiya territorii [Problems of territories' development], 6(80), 93–107. (In Russ.)
29. Harris, R. J. (1985). A primer of multivariate statistics. New York: Academic Press, 632.
30. Pinkovetskaya, I. S. (2017). Slozhivshiysya uroven nominalnoy zarabotnoy platy rabotnikov malyykh i srednykh predpriyatii v Rossii [Established level of nominal wage of staff of small and medium-size enterprises]. Vestnik NGUEU [Vestnik NSUEM], 3, 235–248. (In Russ.)
31. Pinkovetskaia, I. S. & Ginzburg, M. Yu. (2017). Byudzhetnaya obespechennost regionov i razvitie malogo i srednego predprinimatelstva v nikh: Opyt rossiyskikh regionov [Regional budgeting and the small and medium-sized enterprise development: Evidence from Russian regions]. Regionalnaya ekonomika: teoriya i praktika [Regional economics: theory and practice], 6(441), 1126–1135. DOI: 10.24891/re.15.6.1126. (In Russ.)
32. Pinkovetskaia, I. S. (2018). Estimate of employment in small and medium entrepreneurship in accordance with various types of economic activity. Izvestiya Dalnevostochnogo federalnogo universiteta. Ekonomika i upravlenie [The bulletin of the Far Eastern Federal University. Economics and Management], 1(85), 75–89. DOI: 10.24866/2311-2271/2018-1/75-89. (In Russ.)
33. Kremer, N. Sh. & Putko, B. A. (2002). Ekonometrika [Econometrics]. Moscow: UNITI-DANA, 311.
34. Draper, N. & Smith, G. (1986). Prikladnoy regressiionnyy analiz [Applied regression analysis]. Trans. from. English. Moscow: Finansy i statistika, 366. (In Russ.)
35. Anker, R. (2006). Living Wages Around the World: A New Methodology and Internationally Comparable Estimates. International Labour Review, 145(4), 309–338. DOI: 10.1111/j.1564-913X.2006.tb00037.x.
36. Sjögren, A. & Vikström, J. (2013). How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy discontinuities. Labour Economics, 34, 127–137.
37. Lukyanova, A. L. (2016). Praktika ustanovleniya regionalnykh minimalnykh zarabotnykh plat v subektakh Rossiyskoy Federatsii (2007–2015) [Regional variation in the minimum wage policies in the Russian Federation (2007–2015)]. Voprosy gosudarstvennoy i munitsipalnogo upravleniya [Public Administration Issues], 1, 81–102. (In Russ.)

Authors

Yuliya Semenovna Pinkovetskaya — PhD in Economics, Associate Professor, Institute of Economics and Business, Ulyanovsk State University; Scopus Author ID: 57192312196; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8224-9031> (27, 2 pereulok Mira, Ulyanovsk, 432011, Russian Federation; e-mail: judy54@yandex.ru).