

УДК 334.755.1 (316.422)

Н.Ф. Дитц

К ПРОБЛЕМЕ РОЛИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ¹

Рассматривается трудовой потенциал малого предпринимательства в качестве фактора формирования инновационной экономики региона. Приводится авторская трактовка этапов развития малого предпринимательства, категории «трудового потенциала» и возможности эффективного использования трудового потенциала малого предпринимательства в условиях формирования инновационной экономики региона.

Ключевые слова: малое предпринимательство, трудовой потенциал, экономика региона, инновационная экономика, эффективность.

Интерес к роли трудового потенциала малого предпринимательства в условиях формирования инновационной экономики объясняется многими причинами. Во-первых, он является субъектом экономики нового типа – экономики знаний. Во-вторых, использование трудового потенциала малого предпринимательства обеспечивает повышение занятости населения, решение многих социальных проблем. Соответственно эффективное развитие экономики региона в современных условиях во многом определяется уровнем развития малого предпринимательства, наличием трудового потенциала, его профессиональной подготовленностью. Данная проблема достаточно изучена отечественными исследователями, тем не менее имеются аспекты, требующие уточнения.

Структурные изменения, происходящие в экономике региона, предполагают развитие непроеизводственной сферы, малого предпринимательства, «финансирование инвестиционных проектов в таких приоритетных отраслях, как аграрно-промышленный комплекс, малое промышленное производство, малая строительная индустрия, информационные ресурсы и средства связи, инфраструктурные услуги и др.» [1. С. 12]. Одним из необходимых условий успешного функционирования малого бизнеса и роста экономики региона является использование трудового потенциала, прежде всего его профессиональных навыков. В этой связи представляется необходимым рассмотреть категории «занятость», «предприниматель», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал» и их взаимосвязь, роль трудового потенциала малого предпринимательства в условиях формирования инновационной экономики.

Исследование проблемы занятости населения изложено в классической экономической теории А. Смита и Д. Риккардо, предполагавших, что обеспе-

¹ Печатается при поддержке Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России 2011–2013 гг.» (Госконтракт № 02. 740. 11.05.85).

чение труда определяется его стоимостью – уровнем заработной платы. Что касается процессов регулирования рынка труда, имеющего стихийный характер, то здесь, по их мнению, происходит коррекция спроса и предложения и рынок труда во вмешательстве государства не нуждается.

Однако период длительных спадов экономики во всем мире и высокий уровень безработицы способствовали созданию «кейнсианской концепции» занятости населения. Дж. Кейнс показал, что данные процессы не всегда регулируются и правительство должно противодействовать длительным спадам, а также гарантировать полную занятость посредством управления валютой и финансовой политикой, т.е. увеличением правительственных расходов во время спада и уменьшением в период полной занятости [2. С. 211].

В сущности, все основные значения понятия «предпринимательство» укладываются в диапазон от «праздного класса» (Т. Веблен) до «основного феномена экономического развития» (Й. Шумпетер). В книге «Теория экономического развития» Й. Шумпетер предложил совершенно иной взгляд на данную проблему. Предпринимательство и его связь с динамической неопределенностью он помещает в центр исследования. По его мнению, в основе экономического развития лежит «особая функция предпринимателя, проявляющаяся в стремлении использовать новую комбинацию факторов производства, следствием же является нововведение, инновации» [3. С. 62].

Более полное толкование дается Ф. Хайеком на основе теоретических исследований Й. Шумпетера. Для Ф. Хайека высшей ценностью является свобода человека. По его мнению, сущность предпринимательства – это поиск и изучение новых экономических возможностей, характеристика поведения, а не вид деятельности. К этому можно добавить, что свобода личности совместно с действием конкуренции «невидимой руки» может обеспечить наибольшую активность в обществе, эффективность использования ресурсов и реализацию способностей работников.

Идеи, заявленные творчеством Й. Шумпетера, Ф. Хайека, дают основу для исследования данной проблемы в современный период. Центральной фигурой любой экономики, основанной на свободной конкуренции, является человек, который способен активизировать и комбинировать по-новому факторы производства, чтобы создать новую продукцию, совершенно предоставить услуги, удовлетворяющие изменяющимся и возрастающим потребностям населения. Интерес к данной проблеме в настоящее время не случаен. Развитие конкуренции, превалирование инновационного типа экономического роста, развитие частной инициативы вызвали к жизни необходимость переосмысления подходов к направленности деловой активности, оценке эффективности использования трудового потенциала. Гибкость, быстрота реакции, неожиданность рыночных решений, активное использование научного человеческого потенциала, готовность рисковать – вот неполный перечень слагаемых успеха в конкурентной борьбе. Конкурентные преимущества трудового потенциала малого предпринимательства прослеживаются посредством реализации ряда функций. Важной функцией предпринимательства является координация новых потребностей (спроса) и нового производства (предложения). Предприниматель либо создает новое предложение (новые комби-

нации) под невыявленные потребности, либо открывает, побуждает новый спрос на свою продукцию.

Новаторско-координационную функцию для предпринимателя осуществляет в экономике «рынок», «конкуренция», «капитал», который ищет более выгодное применение.

Представляется, что «предприниматель» – лидер, который осуществляет следующие комбинации:

- создание нового, еще незнакомого потребителю материального блага;
- введение нового, еще не применявшегося в данной отрасли промышленности способа производства;
- завоевание нового рынка сбыта или более широкое использование прежнего;
- использование нового вида сырья или полуфабрикатов;
- введение новой организации дела, например, монопольного положения, или, напротив, преодоление монополии.

Процесс формирования трудового потенциала, изменение его качественной характеристики находят отражение в этапах становления и развития малого предпринимательства:

- конец 80-х гг. – для него характерен приток в предпринимательство (кооперативы) большей частью людей невысокого уровня квалификации, в основном их деятельность сводится к посредничеству;
- с начала 90-х гг. – получает развитие «номенклатурный бизнес», в малый бизнес увеличивается приток работников государственных предприятий высокой квалификации;
- начало 90-х – середина 90-х гг. – характеризуется укреплением материально-технической базы малого бизнеса, вовлечением в предпринимательство различных слоев населения: от молодежи до людей преклонного возраста. Именно на 1991–1992 гг. приходится быстрый рост малого предпринимательства в различных организационно-правовых формах;
- с середины 90-х гг. – характеризуется спадом в развитии малого бизнеса, вызванного криминализацией экономики, инфляцией, несовершенством законодательной базы;
- начало 2000 г. – для него характерно совершенствование законодательной базы малого предпринимательства, формирование инфраструктуры, приток в малый бизнес выпускников вузов;
- с начала 2007 г. – продолжились тенденции к увеличению объема оборота и инвестиций в основной капитал, происходит активизация государственной политики по созданию благоприятных условий для развития предпринимательских инициатив как на федеральном, так и на региональном уровне, приток в малый бизнес экономически активного населения.

Понятие «кадровый потенциал» находит в последнее время все большее отражение в исследованиях по проблеме роли малого предпринимательства в инновационной экономике. Кадры (от фр. *cadres*) – «это основной состав подготовленных, квалифицированных работников предприятий и учреждений».

В широком смысле Ю.А. Свиридов данное понятие трактует «как вообще все постоянные работники» и подразделяет функции кадров на пять основных категорий: «рабочие кадры, кадры служащие, научные кадры, кадры

специалистов, кадры руководителей. Эти категории составляют целостное понятие «кадры» на основе главного признака кадров – наличие специальной и профессиональной подготовки» [4. С. 71–72]. И как отмечают большинство исследователей, организация работы с кадрами предполагает следующие самостоятельные направления: подбор и расстановку кадров, оценку, формирование резерва на выдвижение и переподготовку, повышение квалификации, закрепление.

На наш взгляд, под кадрами понимается количество конкретных работников, занятых в той или иной сфере деятельности и выполняющих определенные функции.

Если говорить о «трудовом потенциале» определенной сферы деятельности, например малое предпринимательство, то следует иметь в виду тех лиц, которые обладают личностными качествами, определенным опытом и знаниями для организации собственного дела, определения и закрепления собственных позиций, а также желают открыть свое дело.

Общее между категориями «предприниматель», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал» – это приоритетная роль квалифицированного специалиста, способного воспринимать нововведения, когда налицо прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности. Однако трудовому потенциалу малого бизнеса должно быть присуще не только желание приобрести навыки предпринимательской деятельности, но и творчество, новаторство, риск, инициатива, генетически заложенные.

На предприятиях малого бизнеса складывается новая система трудовых отношений. На месте государственного управляющего появилась новая фигура собственника-менеджера – непосредственного работодателя, самостоятельно определяющего основные параметры трудовых отношений (вопросы найма и увольнения, уровень заработной платы, условия труда, этику отношений между персоналом). В «трудовом потенциале» малого бизнеса соединены не только свойства работника, способного к инициативе, творчеству, риску, восприятию нового в производственном процессе, но и способность к освоению новых методов работы, восприятию управленческих навыков как отечественного, так и зарубежного опыта. Как показывает практика стран с развитой экономикой, в процессе экономических преобразований развитие реального сектора не может обходиться без творческой деятельности человека, привлечения в производство работников новых профессий, способных совмещать различные виды деятельности.

Вложение средств в человеческие ресурсы и кадровую работу становится долгосрочным фактором выживания малых предприятий. И это объясняется тем, что к работнику малого предприятия в связи с развитием новых видов деятельности предъявляются новые требования – инициативное, творческое участие в процессе производства, на каждом рабочем месте. Соответственно обеспечение высокого качества и быстро меняющейся по своим характеристикам продукции, удержание низкой себестоимости возможно только на основе постоянного совершенствования методов производства и повышения уровня квалификации кадров малого бизнеса. Однако для большинства предпринимателей характерен обычный, традиционный режим хозяйствования, в

рамках которого инновации не играют определенной роли, прослеживаются черты, порожденные планово-распределительной экономикой: неумение работать интенсивно и без потерь, психологическая неподготовленность к каким-либо переменам, боязнь открытия своего дела. Отмеченные «традиции» бывших работников государственных предприятий, также такие черты, как отсутствие навыков предпринимательской деятельности, профессионализма в управлении, становятся препятствием для нововведений.

Подходы к определению «трудоу потенциал» достаточно широко освещены в работах Г.П. Сергеевой, Л.С. Чижовой, Б.М. Мочалова и др. Они уделяют внимание как количественным, так и качественным характеристикам трудового потенциала. Как отмечают В.Ф. Потуданская, Д.Н. Шайкин, «переход к рыночным методам и формам хозяйствования вызвал необходимость исследовать процесс воспроизводства трудового потенциала на принципиально ином уровне, предусматривающем разработку стратегических подходов и механизмов, направленных на решение проблем по созданию условий, обеспечивающих качество жизни и качество трудовой жизни, эффективному регулированию и активизации трудовой деятельности, поддержке социально-уязвимых слоев населения» [5. С. 34]. Автор статьи, соглашаясь с определением исследователей, считает, что понятие «трудоу потенциал» малого предпринимательства также рассматривается на основе «аспектов качества жизни и качества труда», при этом выделяя занятия по возрасту, способности к обучению. И в этом отношении в структуре трудового потенциала малого предпринимательства можно рассматривать молодежь в возрасте 16–29 лет, способную к обучению новому, приобретению практических навыков [6. С. 13].

Молодежь является самой активной частью общества, которая быстро реагирует на изменения ситуации. В то же время на рынке труда молодежи в силу того, что его субъекты характеризуются низким профессиональным статусом и отсутствием трудового стажа, неустойчивостью жизненных позиций и установок, они пользуются низкой востребованностью. В отраслевой структуре занятости молодежи прослеживается повышение интереса к таким отраслям, как финансирование, кредитование и страхование, управление, организация бизнеса в торговле и общественном питании.

По состоянию на 2010 г. в Республике Хакасия функционировало 2 145 малых предприятий, 13 767 индивидуальных предпринимателей и 129 крестьянских (фермерских) хозяйств. В расчете на 1 000 человек населения республики приходится в среднем около 4 малых предприятий.

В г. Абакане осуществляло деятельность 1 517 малых предприятий и 7 810 предпринимателей без образования юридического лица. Всего в малом бизнесе города занято 20 275 человек, что составляет 30,9% от занятого населения. По основным показателям развития малого бизнеса Абакан находится в числе трех лидеров среди городов Сибири (таблица) [7. С. 24–41].

В последнее время уровень развития малого бизнеса имеет постоянную положительную тенденцию роста. Проведенные исследования позволили установить, что малое предпринимательство оказывает существенное влияние на устойчивое развитие экономики региона.

Показатели развития малого бизнеса городов Сибири

Города		Абакан	Кемерово	Новосибирск	Новокузнецк	Томск	Красноярск	Иркутск
1	Доля занятых в малом бизнесе от занятых в экономике, %	30,9	26,8	37,9	30,5	33,7	26,3	29,6
2	Отраслевая структура малых предприятий, %:							
	промышленность	19,5	13,0	12,2	14,3	21,0	19,3	20,3
	строительство	25,6	15,0	9,5	18,2	10,6	11,3	12,4
	транспорт и связь	10,3	7,0	4,4	5,0	5,6	8,5	9,2
	торговля и общественное питание	33,1	30,0	55,6	32,2	50,0	34,7	44,3
	наука	1,3	—	1,9	—	5,2	1,5	4,8
	прочие	10,2	35,0	16,4	30,3	7,6	24,7	9,0
3	Удельный вес доходов от малого бизнеса в собственных доходах бюджета	25,7	24,6	22,4	17,5	12,3	16,7	21,9

Сегодня малое предпринимательство обладает большими потенциальными возможностями для производства товаров и услуг, постепенно возрастает доля промышленных, строительных и транспортных предприятий. Ежегодно растет объем продукции, произведенной малыми предприятиями.

Для того чтобы в полной мере оценить трудовой потенциал, необходимо проанализировать основные тенденции его развития. Под трудовым потенциалом понимаются имеющиеся в настоящее время и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона или предприятия. Трудовой потенциал характеризуется количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками. Уровень развития трудового потенциала во многом определяется региональными особенностями. К примеру, повышенный уровень трудовой активности населения характерен для Москвы, Санкт-Петербурга. Трудовой потенциал Сибири имеет ряд специфических особенностей. В Республике Хакасия происходит отток населения из сельской местности в город, что усиливает дисбаланс в соотношении количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов.

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста трудовых ресурсов.

Качественные показатели определяются совокупностью свойств, характеризующих быстроту адаптации населения к изменяющимся социально-экономическим условиям: уровень образования и квалификация, состояние здоровья, мотивация и поведенческие установки в сфере труда.

Трудовой потенциал формируется под влиянием демографических и социально-экономических факторов. Демографические процессы определяют прежде всего потенциальную численность населения, сокращение рождаемости привело к трудностям по формированию трудовых ресурсов. Сегодня для обеспечения малого и среднего бизнеса трудовыми ресурсами необходимо изменить подход к системе управления трудовым потенциалом, начиная с выбора профессии. Система образования должна быть адаптирована к заказу работодателя. Требуется внесение изменений в структуру, объемы и профили подготовки специалистов в соответствии с требованиями работодателя и экономики региона в целом.

В рамках данной проблемы одной из сложнейших задач, связанных с формированием инновационной экономики, является потребность рынка труда региона в рабочей силе (определенного уровня квалификации, обладающей нужными работодателю профессиональными навыками) с возможностью ее подготовки для экономики региона. К примеру, в экономике зарубежных стран малые предприятия определяют темпы экономического роста и развитие инновационного потенциала экономики, обеспечивают прирост рабочих мест, участвуют в переподготовке работников. По общему уровню образования Россия находится среди самых конкурентоспособных стран. По доле лиц, имеющих последипломное образование, Россия вдвое превосходит США [7. С. 14]. Возможности модернизации экономики, повышение конкурентных преимуществ напрямую связаны с накоплением и задействованным трудовым потенциалом. «От уровня квалификации, профессиональной подготовки работника в решающей степени зависят результаты деятельности как фирмы в отдельности, так и экономики региона в целом» [8. С. 32]. Однако сегодня в республике в качественном аспекте спрос на рабочую силу существенно не изменяется. Рынок труда по-прежнему демонстрирует спрос на рабочие профессии. Соответственно, несмотря на наличие высокообразованной (по формальным признакам) рабочей силы, сохраняется устойчиво низкий уровень производительности труда. Показателем экономической успешности или неуспешности работников на рынке труда может считаться уровень заработной платы. Инновационное развитие предопределяет существенные качественные изменения в характере и содержании труда, условиях труда и отношении к труду, результатах и эффективности труда.

Современная инновационная экономика нуждается в мобильной в территориальном отношении рабочей силе, владеющей несколькими профессиями, способной быстро обучаться.

В условиях становления инновационной экономики региона прослеживают следующие составляющие:

- развитие кадрового и научного потенциала региона;
- развитие рынка труда, привлечение высококвалифицированных специалистов;
- повышение образовательного потенциала региона путем развития учреждений образования всех уровней;
- развитие информационных ресурсов, создание условий для повышения уровня информатизации, компьютеризации;

- привлечение российских и иностранных инвестиций, модернизация производственного сектора экономики;
- создание благоприятного предпринимательского климата, развитие инновационного предпринимательства.

Таким образом, перечисленные составляющие взаимосвязаны, но приоритетная роль в формировании инновационной экономики принадлежит трудовому, научному потенциалу малого предпринимательства.

Предложенная трактовка понятия «трудовой потенциал» малого предпринимательства, уточнение периодов развития малого бизнеса, анализ трудового потенциала и его роль в инновационных составляющих содержат подход к отдельным аспектам исследования, что позволяет оценить роль трудового потенциала малого предпринимательства в формировании инновационной экономики региона.

Анализ существующих точек зрения позволил автору определить малое предпринимательство как инициативную, инновационную деятельность, характеризующуюся свободой и автономностью экономических решений. Не менее важен социальный мотив предпринимательской деятельности – самоутверждение личности, стремление реализовать себя. Определяя роль малого предпринимательства в формировании инновационной экономики, автор исходит из того, что в развитых странах оно выступает как самый многочисленный слой реальных собственников, являющихся работодателями половины трудового населения, производящего более половины создаваемого ВВП. Значение малого предпринимательства, его ресурсов определяется не только долей их в экономических показателях, но и его ролью в формировании конкурентной среды, активизации инновационной деятельности.

Литература

1. Гасанов М. Поддержка малого предпринимательства в регионе // Экономист. 2010. № 6. С. 10–15.
2. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Эксмо, 1989. 455 с.
3. Шумпетер И. Теория экономического развития. М.: Прогресс, 1982. 169 с.
4. Свиридов Ю.А. Формирование кадров для предпринимательской деятельности в малом бизнесе. М.: Финансы: ЮНИТИ, 1997. 450 с.
5. Потуданская В.Ф., Шайкин Д.Н. Качество жизни и качество трудовой жизни как среда формирования трудового потенциала // Экономический анализ. 2010. № 2. С. 33–37.
6. Трофимова И.Н. Качество рабочей силы и национальная конкурентоспособность // Вопросы статистики. 2009. № 7. С. 13–15.
7. Республика Хакасия в цифрах: Кр. стат. сб. / Абаканстат. Абакан, 2010. 540 с.
8. Кондратова И.Г. Анализ использования трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсов организации // Экономический анализ. 2010. № 1. С. 32–34.