

УДК 336.13.012.24

DOI: 10.34670/AR.2023.48.61.052

Программы развития кадрового предпринимательского потенциала регионов

Львова Майя Ивановна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры государственного и муниципального управления,
Уральский государственный экономический университет,
620144, Российская Федерация, Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45;
e-mail: minlvova@mail.ru

Юзвович Лариса Ивановна

Доктор экономических наук, профессор,
Уральский государственный экономический университет,
620144, Российская Федерация, Екатеринбург,
ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45;
e-mail: yuzvovich@bk.ru

Аннотация

В современных условиях развития экономики особую роль играют малые и средние предприятия (МСП). Они являются важным двигателем роста и инноваций, способствующих устойчивому развитию страны. Доля МСП в ВВП России уже составляет около 21,7%, и тенденция роста продолжается. Процесс увеличения экономической и социальной значимости малого и среднего предпринимательства, рост его вклада в валовый региональный продукт прослеживается в условиях заинтересованного государственного участия. Однако, чтобы МСП могли успешно функционировать и развиваться, необходимо обеспечить поддержку кадрового потенциала. Кадры – это основная ценность каждой организации. Специалисты с определенными навыками и знаниями являются ключевым фактором успеха предприятий МСП. Поддержка кадрового потенциала включает в себя создание условий для привлечения компетентных специалистов, их профессионального роста и обучения. Это поможет МСП укрепить свою позицию на рынке и эффективно конкурировать с другими компаниями. В данной статье мы рассмотрим различные аспекты поддержки кадрового потенциала субъектов МСП. Будут описаны программы государственной поддержки, направленные на обучение персонала, стимулирование и развитие предпринимательства. Также будут представлены примеры успешной реализации проектов по поддержке кадрового потенциала в субъектах МСП. Эта информация будет полезна как для предпринимателей, так и для государственных органов, которые заботятся о развитии малого и среднего бизнеса.

Для цитирования в научных исследованиях

Львова М.И. Юзвович Л.И. Программы развития кадрового предпринимательского потенциала регионов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 9А. С. 412-419. DOI: 10.34670/AR.2023.48.61.052

Ключевые слова

Малое предпринимательство, предпринимательский потенциал, финансирование МСП, кадры, кадровый потенциал.

Введение

Кадровый потенциал является одним из ключевых факторов развития субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП). Роль кадрового потенциала в достижении успеха в бизнесе не может быть недооценена, поскольку это отражает способность предприятий привлекать, развивать и удерживать талантливых и высококвалифицированных сотрудников.

Компании, которые вкладываются в кадровый потенциал, имеют больше шансов на рост и процветание. Во-первых, наличие опытных и образованных специалистов позволяет компаниям добиться конкурентного преимущества на рынке. Сотрудники со свежими знаниями и навыками могут помочь компании адаптироваться к изменениям в требованиях рынка и использовать новейшие технологии для повышения эффективности работы. Во-вторых, разработка кадрового потенциала способствует инновационности.

Факторы, влияющие на формирование и развитие кадрового потенциала в МСП

Формирование и развитие кадрового потенциала в субъектах малого и среднего предпринимательства (МСП) является ключевым фактором успешного функционирования и развития этих предприятий. Кадровый потенциал включает в себя компетентности, навыки, знания и опыт персонала, а также его мотивацию и способность адаптироваться к изменениям.

Одним из факторов, влияющих на формирование кадрового потенциала МСП, является доступность образовательных программ и профессиональных тренингов для предпринимателей и работников МСП. Развитие бизнес-образования позволяет улучшить управленческие навыки, повысить качество продукции или услуг, а также осуществить инновационные проекты. Важно, чтобы образовательные программы были ориентированы на решение конкретных проблем и потребностей предпринимателей.

Еще одним фактором является доступность специалистов с нужными навыками для работы в МСП. Часто предпринимателям трудно найти высококвалифицированных специалистов из-за ограниченного бюджета и конкуренции со стороны крупных компаний. Поэтому важно разрабатывать программы подготовки и повышения квалификации персонала, а также привлекать студентов и выпускников в МСП через стажировки и партнерские программы.

Также необходимо обратить внимание на мотивацию персонала в МСП. Отсутствие возможности для профессионального роста и низкая заработная плата часто являются причинами высокой текучести кадров. Предпринимателям следует создавать условия для развития карьеры сотрудников, предоставлять возможность участия в проектах, обучении и повышении квалификации. Кроме того, целесообразно использовать систему мотивации через

премии, бонусы или доленое участие в успехе предприятия.

Важным фактором формирования кадрового потенциала МСП является создание благоприятной рабочей среды. Это может быть достигнуто через разработку положительной корпоративной культуры, где ценятся и поддерживаются инновационные инициативы сотрудников, а также через создание командного духа и установление открытой коммуникации внутри предприятия. Важно также обеспечить социальные гарантии для персонала, такие как медицинское страхование или возможность профессионального роста.

Таким образом, формирование и развитие кадрового потенциала в МСП зависит от нескольких факторов: доступности образовательных программ, наличия специалистов с нужными навыками, мотивации персонала и создания благоприятной рабочей среды. Успешное управление этими факторами позволит предпринимателям достичь высоких результатов в своей деятельности и укрепить конкурентоспособность своего бизнеса на рынке.

Методы и инструменты поддержки кадрового потенциала в субъектах МСП

Создание и развитие кадрового потенциала является одним из ключевых векторов успешной деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП). В связи с этим, государство и бизнес-сообщество активно разрабатывают методы и инструменты поддержки кадрового потенциала в субъектах МСП.

Одним из таких методов является организация профессионального обучения и повышения квалификации работников. Государственные программы стимулируют предприятия МСП на привлечение специалистов для проведения тренингов, семинаров и мастер-классов по актуальным темам. Благодаря этому, работники получают новые знания и навыки, что способствует улучшению производительности труда в компании.

Другой метод поддержки кадрового потенциала – это создание специализированных центров поддержки предпринимательства. Эти центры предоставляют консультационную помощь в различных аспектах бизнеса: от составления бизнес-плана до управления персоналом. В рамках этих центров также предоставляются услуги по оценке и развитию кадрового потенциала компаний МСП, включая проведение аттестаций, тестирования и тренингов.

Еще одним методом поддержки кадрового потенциала является создание сетевых платформ для обмена опытом и знаниями между предпринимателями. Такие платформы позволяют участникам делиться своими успехами, проблемами и находить решения вместе. Кроме того, сетевые платформы способствуют установлению деловых контактов и развитию профессиональных навыков.

Для эффективной поддержки кадрового потенциала в субъектах МСП активно применяются информационные технологии. Создание онлайн-порталов и баз данных со специализированной информацией о доступных программах поддержки, конкурсах, грантах и других возможностях помогает предпринимателям оперативно получать необходимую информацию для развития своего кадрового потенциала.

Кроме указанных методов и инструментов, государство и бизнес-сообщество активно сотрудничают в создании программ стажировки и обмена опытом для предпринимателей МСП. Такие программы позволяют молодым специалистам получить опыт работы в успешной компании, а также обменяться знаниями и навыками с коллегами.

Динамика действующего количества предпринимательских структур в стране

свидетельствуют о низкой эффективности мер поддержки.

Таблица 1 - Динамика действующего количества предпринимательских структур в стране за 2018 – 2022 гг. [Исследование Google и РАНХиГС..., www]

Год	Ед. изм.	Всего	Предприятия			Юр. лица	ИП
			микро	малые	средние		
2018	Ед.	6 170 963	5 886 988	263 955	20 020	2 917 371	3 253 592
	%	100	95,4	4,3	0,3	47,3	52,7
2019	Ед.	6 184 204	5 918 454	247 133	18 617	2 774 161	3 410 043
	%	100	95,7	4	0,3	44,9	55,1
2020	Ед.	6 035 035	5 795 906	222 087	17 042	2 574 657	3 460 378
	%	100	96	3,7	0,3	42,7	57,3
2021	Ед.	5 830 343	5 597 713	214 972	17 658	2 419 564	3 410 779
	%	100	96	3,7	0,3	41,5	58,5
2022	Ед.	6 007 029	5 778 239	210 822	17 968	2 357 123	3 649 906
	%	100	96,2	3,5	0,3	39,2	60,8

Ситуация сильно зависит от регионального законодательства, это объясняется различиями в условиях, реализованных в течение 2020-2021 гг. налоговых мер поддержки, из-за чего некоторые предприятия в период пандемии стали перерегистрироваться и менять систему налогообложения.

Рассмотрим основные институциональные проблемы в сфере государственной поддержки МСП, решение которых будет способствовать развитию МСП в России:

- несформированность институциональной среды, благоприятной для развития МСП, проблема низкой престижности труда особенно в инновационной сфере, что проявляется в низкой доле занятого населения в МСП, и особенно в инновационной сфере;

- проблема взаимодействия власти и МСП, различие приоритетов взаимодействия малого и среднего бизнеса в регионах, что проявляется в низкой эффективности мер государственной поддержки финансового и нефинансового характера, разрозненности мер в регионах;

- проблема кадрового обеспечения МСП, низкой эффективности государственных мер в развитии кадров МСП, что проявляется в высокой доле субъектов МСП, имеющих пробелы в знаниях в различных сферах,

- проблема низкой эффективности обеспечения инновационных кадров МСП, подготовки инновационных кадров МСП, что проявляется в низкой доле количества сотрудников МСП прошедших обучение по использованию цифровых технологий.

Существующие проблемы, препятствующие развитию МСП, можно решить путем совершенствования системы государственной поддержки кадрового развития МСП. По нашему мнению, субъекты малого и среднего предпринимательства, являясь наиболее уязвимыми перед различными катаклизмами, нуждаются в активной государственной поддержке. Выполнение государственных программ по увеличению доли субъектов малого и среднего предпринимательства в валовом внутреннем продукте требует реализации мер государственной поддержки кадрового потенциала МСП с учетом эффективности реализуемых мероприятий.

На основе вышеизложенного нами представлена концепция перспектив развития кадрового потенциала МСП, которая включает три блока:

I. Расширение внутреннего кадрового потенциала МСП

- предоставление технологической поддержки по обучению кадров МСП;
- формирование адресной финансовой поддержки кадров МСП;

- распространение доступных технологий МСП;
 - стимулирование обучения предпринимателей и повышение их квалификации в области МСП;
 - совершенствование законодательной основы и методов обучения специалистов в сфере МСП на основе положительного опыта дружественных России стран;
 - повышение уровня цифровой безопасности МСП на основе опыта Франции;
 - субсидирование желающих повышать квалификацию и обучение в сфере цифровых знаний, занятых в МСП и т.д. [Министерство цифрового развития..., www]
- II. Создание адаптивной бизнес-среды МСП для привлечения новых трудовых ресурсов
- контроль и гарантия высокого уровня оплаты труда (субсидии в наиболее значимые отрасли для развития МСП);
 - развитые социальные гарантии работникам МСП в инновационной сфере;
 - создание и гармонизация регуляторной нормативно-правовой базы развития МСП в инновационной сфере и цифровой экономике;
 - применение международных практик государственной поддержки развития цифровой экономики (краудфандинг, факторинг, венчурный капитал)
 - формирование культуры обработки данных на МСП;
 - предоставление льготной ипотеки персоналу МСП по сниженной процентной ставке и т.д.
- III. Совершенствование институционального регулирования МСП
- разработка стратегических программ и проектов развития МСП;
 - регулирование механизма координации инвестирования в сектор МСП;
 - развитие системы государственной поддержки МСП, занятых инновационной и цифровой деятельностью;
 - разработка специальных стандартов поддержки на всех уровнях власти;
 - развитие системы кооперации инновационно-ориентированных малых, средних и крупных предприятий;
 - увеличение обязательной квоты на закупку у малых предприятий и развития партнерских отношений между заказчиками и малым бизнесом;
 - создание системы управления конкурентоспособностью и качеством на базе совершенствования программ добровольной сертификации и получения знаков качества [Deakins, 1998].

Заключение

Доля МСП в ВВП России уже составляет около 21,7%, и тенденция роста продолжается. Процесс увеличения экономической и социальной значимости малого и среднего предпринимательства, рост его вклада в валовый региональный продукт прослеживается в условиях заинтересованного государственного участия.

Чтобы МСП начало крепнуть и развиваться, необходимо решить ряд институциональных проблем: повышение престижности работы на МСП, перенесения приоритета взаимодействия малого и среднего бизнеса в регионы, повышение эффективности государственных мер в развитии кадров МСП, повышение эффективности подготовки инновационных кадров МСП.

Профессиональное обучение и развитие кадров должны стать неотъемлемой частью поддержки кадрового потенциала субъектов МСП. Организация тренингов и семинаров, использование онлайн-образования, поддержка при получении высшего образования и

разработка индивидуальных планов развития – все это способствует укреплению кадрового потенциала предприятий малого и среднего бизнеса. Такие меры помогают повысить конкурентоспособность компаний на рынке и обеспечить их устойчивое развитие.

Библиография

1. Исследование Google и РАНХиГС «Цифровой поворот. Экономические последствия пандемии и новые стратегии». URL: https://cdto.ranepa.ru/digital_turn_research
2. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации «Кадры для цифровой экономики». URL: <https://digital.gov.ru/>
3. О первоочередных мерах государственной поддержки малого предпринимательства в Российской Федерации: Указ Президента РФ от 04.04.1996 № 491 (ред. от 06.01.1999).
4. О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства: Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 № 265.
5. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 04.11.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.12.2022).
6. Об особенностях организации предоставления государственных услуг в сфере занятости населения в 2022 и 2023 годах: Постановление Правительства РФ от 16.03.2022 № 376 (ред. от 21.09.2022).
7. Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства РФ от 02.06.2016 № 1083-р (ред. от 30.03.2018).
8. Deakins D., Freel M. Entrepreneurial learning and the growth process in SMEs // *The Learning Organization*. 1998. 08. P. 144-155.
9. Hayek F.A. et al. Essai Sur la Nature du Commerce en General // *The Economic Journal*. 2005. Vol. 42. Is. 165. P. 61-79.
10. Grishin V. I. et al. Life after the pandemic: economic and social consequences // *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*. – 2020. – №. 3. – С. 5-18.

Programs for the development of the personnel entrepreneurial potential of the regions

Maiya I. L'vova

PhD in Economics,
Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration,
Ural State University of Economics,
620144, 62/45, 8 Marta/Narodnoi Voli str., Yekaterinburg, Russian Federation;
e-mail: minlvova@mail.ru

Larisa I. Yuzvovich

Doctor of Economics, Professor,
Ural State University of Economics,
620144, 62/45, 8 Marta/Narodnoi Voli str., Yekaterinburg, Russian Federation;
e-mail: yuzvovich@bk.ru

Abstract

In modern conditions of economic development, small and medium-sized enterprises (SMEs) play a special role. They are an important engine of growth and innovation that contribute to the

sustainable development of the country. The share of SMEs in Russia's GDP is already about 21.7%, and the growth trend continues. The process of increasing the economic and social importance of small and medium-sized businesses and the growth of their contribution to the gross regional product can be traced in the condition of interested government participation. However, in order for SMEs to function and develop successfully, it is necessary to provide support for human resources. Human resources are the main value of every organization. Specialists with certain skills and knowledge are a key factor in the success of SMEs. Human resources support includes creating conditions for attracting competent specialists, their professional growth and training. This will help SMEs strengthen their position in the market and compete effectively with other companies. In this article, we will consider various aspects of supporting the human resources potential of SMEs. State support programs aimed at training personnel, stimulating and developing entrepreneurship will be described. Examples of successful implementation of projects to support human resources in SMEs will also be presented. This information will be useful both for entrepreneurs and for government agencies that care about the development of small and medium-sized businesses.

For citation

L'vova M.I. Yuzvovich L.I. (2023) Programmy razvitiya kadrovogo predprinimatel'skogo potentsiala regionov [Programs for the development of the personnel entrepreneurial potential of the regions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (9A), pp. 412-419. DOI: 10.34670/AR.2023.48.61.052

Keywords

Small business, entrepreneurial potential, SME financing, personnel, HR potential.

References

1. Deakins D., Freel M. (1998) Entrepreneurial learning and the growth process in SMEs. *The Learning Organization*, 08, pp. 144-155.
2. Hayek F.A. et al. (2005) Essai Sur la Nature du Commerce en General. *The Economic Journal*, 42, 165, pp. 61-79.
3. *Issledovanie Google i RANKhiGS «Tsifrovoi povorot. Ekonomicheskie posledstviya pandemii i novye strategii»* [Research by Google and RANEPА “Digital turn. Economic consequences of the pandemic and new strategies”]. Available at: https://cdto.ranepa.ru/digital_turn_research [Accessed 11/11/2023]
4. *Ministerstvo tsifrovogo razvitiya, svyazi i massovykh kommunikatsii Rossiiskoi Federatsii «Kadry dlya tsifrovoy ekonomiki»* [Ministry of Digital Development, Communications and Mass Communications of the Russian Federation “Personnel for the Digital Economy”]. Available at: <https://digital.gov.ru/ru/> [Accessed 11/11/2023]
5. *O pervoочerednykh merakh gosudarstvennoi podderzhki malogo predprinimatel'stva v Rossiiskoi Federatsii: Ukaz Prezidenta RF ot 04.04.1996 № 491 (red. ot 06.01.1999)* [On priority measures of state support for small businesses in the Russian Federation: Decree of the President of the Russian Federation dated April 4, 1996 No. 491 (as amended on January 6, 1999)].
6. *O predel'nykh znacheniyakh dokhoda, poluchennogo ot osushchestvleniya predprinimatel'skoi deyatel'nosti, dlya kazhdoi kategorii sub"ektov malogo i srednego predprinimatel'stva: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 04.04.2016 № 265* [On the maximum values of income received from business activities for each category of small and medium-sized businesses: Decree of the Government of the Russian Federation dated April 4, 2016 No. 265].
7. *O razvitiy malogo i srednego predprinimatel'stva v Rossiiskoi Federatsii: Federal'nyi zakon ot 24.07.2007 № 209-FZ (red. ot 04.11.2022) (s izm. i dop., vstup. v silu s 26.12.2022)* [On the development of small and medium-sized businesses in the Russian Federation: Federal Law No. 209-FZ dated July 24, 2007 (as amended on November 4, 2022) (as amended and supplemented, entered into force on December 26, 2022)].
8. *Ob osobennostyakh organizatsii predostavleniya gosudarstvennykh uslug v sfere zanyatosti naseleniya v 2022 i 2023 godakh: Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 16.03.2022 № 376 (red. ot 21.09.2022)* [On the features of organizing the provision of public services in the field of employment in 2022 and 2023: Decree of the Government of the Russian Federation of March 16, 2022 No. 376 (as amended on September 21, 2022)].
9. *Ob uverzhdenii Strategii razvitiya malogo i srednego predprinimatel'stva v Rossiiskoi Federatsii na period do 2030*

goda: Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 02.06.2016 № 1083-r (red. ot 30.03.2018) [On approval of the Strategy for the Development of Small and Medium-Sized Enterprises in the Russian Federation for the period until 2030: Order of the Government of the Russian Federation dated June 2, 2016 No. 1083-r (as amended on March 30, 2018)].

10. Grishin, V. I., Domashchenko, D. V., Konstantinova, L. V., Koshkin, A. P., Ustyuzhanina, E. V., Shtykhno, D. A., & Shubenkova, E. V. (2020). Life after the pandemic: economic and social consequences. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, (3), 5-18.