

Подготовка кадров – важнейшее условие развития малого и среднего бизнеса

В статье аргументируется, что важнейшей причиной замедленного развития малого и среднего бизнеса в России является отсутствие эффективной системы подготовки и переподготовки кадров для предпринимательства. На материалах Московской области выявлены направления применения в этих целях государственно-частного партнёрства.

Московская область, малый и средний бизнес, кадры предпринимательства, государственно-частное партнёрство.



**Жанна Константиновна
ЛЕОНОВА**

кандидат экономических наук, доцент Московского государственного областного социально-гуманитарного института
zh_leonova@mail.ru

Переход к инновационному типу хозяйствования без малых и средних компаний, как показывает мировая практика, осуществить невозможно. Так, в Финляндии, которая входит в двадцатку стран-экспортёров высокотехнологичной продукции [4], к примеру, на 100 малых предприятий приходится 80 предприятий, связывающих свою деятельность с инновационными процессами (коэффициент 0,8). В Сингапуре подобный коэффициент равен 0,7.

В России в последнее время отмечают определенные положительные тенденции в развитии малого и среднего бизнеса (рис. 1). По состоянию на 1 января 2010 г. было зарегистрировано 1602,5 тыс. малых предприятий [7], что на 20% больше, чем годом ранее. Количество малых предприятий в расчете на 100 тыс. жителей увеличилось на 189 и составило 1129 ед., а совокупный прирост сектора малых и средних предприятий за год составил 9,3% [8].

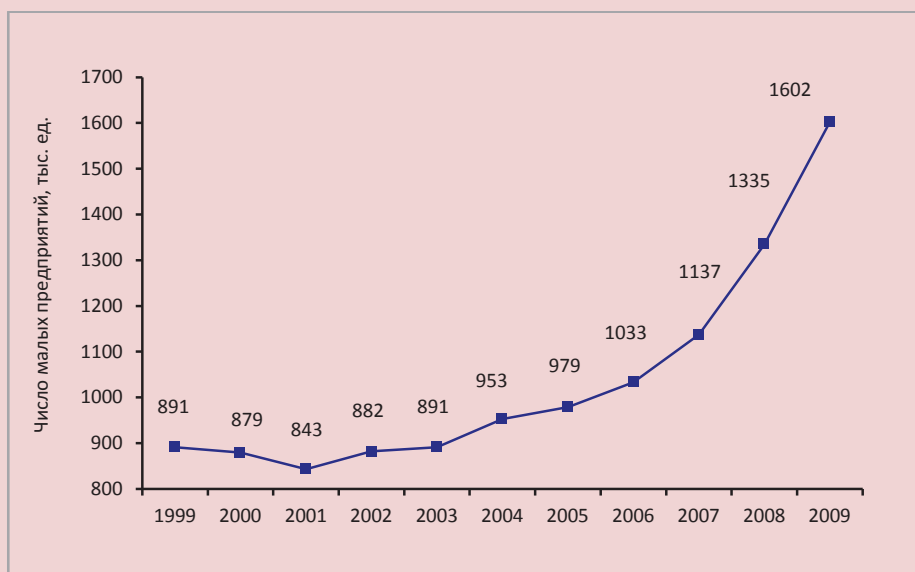
Но вклад российского малого и среднего бизнеса в ВВП страны составляет лишь 15 – 17%, тогда как в развитых странах он равен 40% и более. В США, например, на 245 млн. жителей приходится 24 млн. малых фирм [2].

Лишь 10% от числа малых и средних предприятий РФ заняты в сфере инноваций, подавляющее большинство работает в розничной торговле и сфере услуг [7].

Сложившаяся ситуация характерна и для Московской области: на 6753 тыс. жителей приходится 74,4 тыс. малых предприятий [10], что составляет 110 предприятий на 100 тыс. граждан, а доля предприятий, работающих в инновационной сфере, составляет 0,3% [5].

Необходимость изменения ситуации в отношении малого и среднего бизнеса (МСБ) понимают на всех уровнях. В частности, на Международном форуме в Ярославле в сентябре 2011 г. президент Обще-

Рисунок 1. Число малых предприятий в 1999 – 2009 годах (включая микропредприятия, без средних предприятий и индивидуальных предпринимателей) [6]



российской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России» Сергей Борисов отметил, что «сегодня Россия должна совершить настоящий прорыв и добиться увеличения роли малых предприятий в экономике страны. И здесь важную роль играет... и изменение отношения самих людей к этому виду деятельности, развитие предпринимательских талантов» [13].

Причины замедленных темпов развития МСБ определяются совокупностью факторов. Но важнейшим среди них является отсутствие эффективной системы подготовки и переподготовки кадров для предпринимательства.

Данное положение подтверждено в ходе проведения нами опроса предпринимателей Юго-Восточного региона Московской области. В опросе участвовали руководители 510 малых и средних предприятий.

Базовая методика исследования опиралась на личное количественное структурированное интервью.

Среднее количество сотрудников в расчете на одно предприятие, участвовавшее в исследовании, составляет 17 человек, в т.ч. 14 постоянных и 3 временных работника; около половины персонала – квалифицированные и неквалифицированные рабочие. При этом в большинстве МСП нет отдельного специалиста по кадрам, его функции выполняет генеральный директор или его заместитель.

Структура выборки опроса представлена в *таблицах 1, 2 и на рисунке 2*.

В ходе исследования было установлено, что малый и средний бизнес испытывают серьезный кадровый дефицит (*рис. 3*), в наибольшей степени – в квалифицированных (41% МСП) и неквалифицированных (8% МСП) рабочих. Недостаток квалифицированных рабочих и обслуживающего персонала сильнее всего ощущается на производственных и строительных МСП, а также в сфере розничной торговли.

Во вторую очередь востребованы менеджеры по продажам – это отметили руководители 17% МП.

Таблица 1. Структура выборки опроса предпринимателей Юго-Восточного региона Московской области*

Должность респондента	Удельный вес группы, в %	Возраст респондента, лет	Возраст предприятия, лет
Учредитель/владелец	11	25 – 34	2 и менее
Генеральный директор	51	35 – 44	3 – 5
Коммерческий/финансовый директор	22	45 – 54	6 – 10
Начальник отдела кадров	16	Более 54	Более 10

* Таблица составлена автором по результатам исследования.

Таблица 2. Годовой оборот предприятий, руководители которых участвовали в интервьюировании*

Группы по обороту	Удельный вес группы, в %
Менее 250 тыс. руб.	12
250 – 1 250 тыс. руб.	15
1 250 – 5 000 тыс. руб.	26
5 000 – 25 000 тыс. руб.	32
Более 25 000 тыс. руб.	15

* Таблица составлена автором по результатам исследования.

Рисунок 2. Направления деятельности предприятий, на которых проводился опрос



Заинтересованность в дополнительной кадровой подготовке высказали все респонденты (табл. 3). Необходимость помощи в этом вопросе отметили руководители строительных (4,1 из 7 баллов) и производственных (3,7 балла) компаний.

Но при оценке данной ситуации наибольшая озабоченность проявлена на предприятиях моложе 3 лет (5,2 балла). Было оценено также отношение опрошенных к проблеме негосударственной поддержки в решении кадровых вопросов.

Рисунок 3. Наиболее востребованные специальности, выявленные в ходе опроса (ответ на вопрос: «В каких именно специалистах в наибольшей степени нуждается Ваше предприятие?»; в % от числа опрошенных руководителей предприятий МСП)



Таблица 3. Отношение к кадровой проблеме (ответ на вопрос: «Какие формы государственной поддержки были бы необходимы Вашему предприятию для решения вопросов, связанных с кадрами?»; в балльной оценке: 1 – не имеет значения, 7 – максимальное значение)*

Форма государственной помощи	Виды деятельности предприятия					Возраст предприятия			
	Оптовая торговля	Розничная торговля	Услуги	Строительство	Производство	Менее 3 лет	3 – 5 лет	6 – 10 лет	Боле 10 лет
Компенсация оплаты профессионального обучения персонала	4,5	4,4	4,6	5,3	4,4	5	5,1	4,9	4,1
Помощь в подборе персонала	3,2	2,7	2,9	4,1	3,7	5,2	3,8	2,8	3,2
Консультирование по вопросам кадрового обеспечения	3,1	2,9	2,8	3,8	3,9	2,9	3,2	3,8	3,1
Обновление нормативной базы, связанной с подготовкой кадров	2,6	2,6	3,6	2,7	3,8	2,8	2,9	3,7	3
Семинары, конференции по обмену опытом	2,6	3,6	2,7	3,8	2,8	3,1	2,9	2,9	3
Семинары для руководителей по управлению персоналом	3	3,2	2,7	2,8	2,3	2,9	3,4	2,8	2,6

* Таблица составлена автором по результатам исследования.

Рисунок 4. Посещаемые и востребованные программы обучения кадров для МСП (в % от числа ответивших)



Достаточно высок потенциальный спрос на программы по экономике и финансам предприятия – 36% ответивших; на втором месте оказался спрос на программы по подготовке профессиональных рабочих – 33%. Востребованность программы по инновационным технологиям составляет 24%, праву – 22%, продажам – 21%, менеджменту – 19% и информационным технологиям – 18% (рис. 4).

Данные опроса менеджеров предприятий малого и среднего бизнеса Юго-Восточного региона Московской области также показывают, что существует спрос на семинары и конференции по обмену опытом и для руководителей по управлению персоналом. Но более открытыми в этом вопросе являются предприятия розничной торговли (средний балл – 3,4) и строительства (3,3 балла). Причём готовность ак-

тивно участвовать в обучающих семинарах высказало руководство предприятий всех видов деятельности независимо от срока существования предприятия.

В ходе опроса изучалась проблема финансового обеспечения организации и проведения подготовки и переподготовки кадров для МСБ.

В среднем одно подмосковное МП тратит 34,5 тыс. руб. в год на образование всех своих сотрудников, что в пересчёте на одного работника составляет около 2,5 тыс. руб. в год (рис. 5).

Но при софинансировании государством программ подготовки и переподготовки кадров для предпринимательства, о нужности чего заявили все участники опроса, предприятия готовы увеличить свои затраты на образовательные программы (рис. 6). При ответе на вопрос: «Какую сумму

Рисунок 5. Объём затрат на обучение персонала, рублей

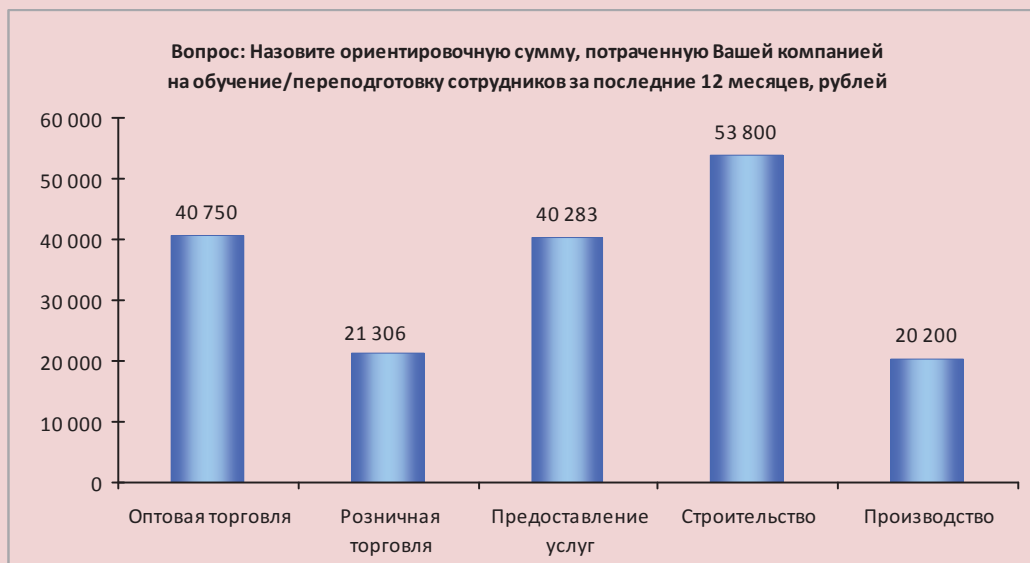


Рисунок 6. Потенциальный объём затрат на обучение, рублей



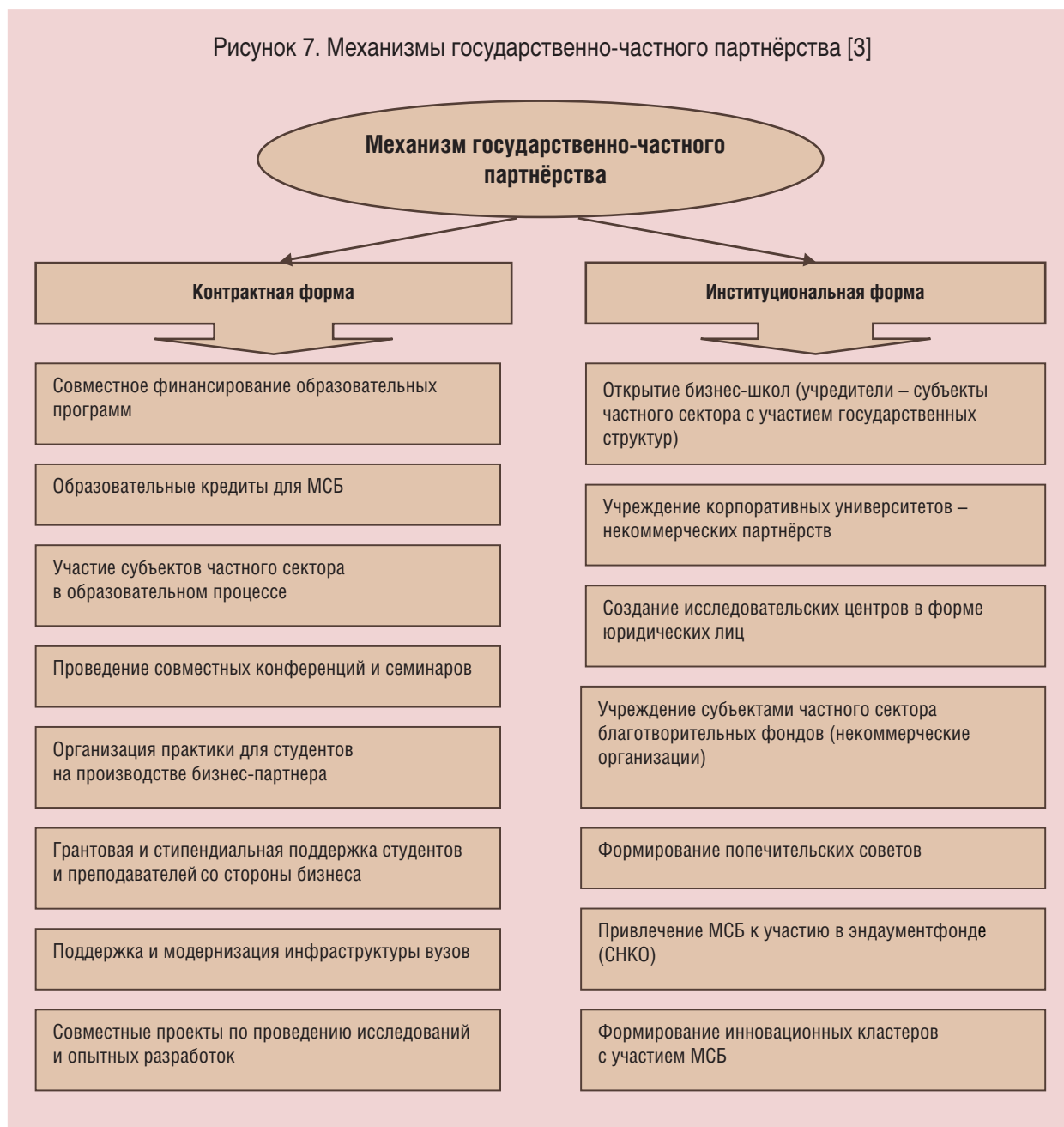
готово выделить Ваше предприятие на обучение персонала в год, если государство добавит ещё столько же?» – все высказались о готовности увеличить финансирование программ в среднем на 12,5%.

Увеличение финансового обеспечения программ обучения со стороны государства, по мнению руководителей малых и средних предприятий, позволит государству активнее участвовать в создании и развитии системы их поддержки.

Влияние финансового фактора подтверждают и данные опроса, проведённого порталом E-хесutive и Международным институтом менеджмента ЛИНК: 50% респондентов, имеющих желание обучать и обучаться, не участвуют в программах бизнес-образования из-за нехватки финансов [1].

Действительно, в России система бизнес-образования сконцентрирована в крупных городах. А средняя стоимость обучения колеблется от 3 000 до 13 500 долл. США [11].

Рисунок 7. Механизмы государственно-частного партнёрства [3]



Применение механизмов использования государственно-частного партнерства (ГЧП) в системе подготовки и переподготовки кадров для предпринимательской деятельности возможно как в контрактной форме, так и институциональной (рис. 7).

В результате проведённого опроса было выяснено, какие механизмы ГЧП предпочтительнее для менеджмента подмосковных предприятий МСБ.

Более 50% опрошенных руководителей предприятий отдали предпочтение контрактной форме ГЧП (совместное финансирование образовательных программ; проведение совместных конференций и семинаров; организация практики для студентов на производстве бизнес-партнера; совместные проекты по проведению исследований и опытных разработок).

Только 12% респондентов готовы принять участие в развитии попечительских советов и организации работы бизнес-школ.

Данное исследование позволяет сделать вывод о несостоятельности развития такого элемента экономических отношений, как система подготовки кадров для предпринимательства. Но не всегда малый и средний бизнес способны оперативно реагировать

на изменение информационного поля в силу своей изолированности. Поэтому применение механизмов ГЧП позволит активизировать процесс эффективного развития подготовки кадров для предпринимательства.

Сотрудничество между участниками современного рынка требует более высокого уровня стратегического мышления руководителей малых и средних предприятий.

Литература

1. Бизнес-образование // Коммерческий директор. – 2011. – №9.
2. Выступление Дмитрия Медведева на заседании президиума Госсовета России 27 марта 2008 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rost.ru>
3. Государственно-частное партнёрство в образовании: [сборник] / науч. ред. О.П. Молчанова, А.Я. Лившин. – М.: КДУ, 2009. – 242 с.
4. Инновационное развитие – основа модернизации экономики России: Национальный доклад. – М.: ИМЭМО РАН, ГУ–ВШЭ, 2008. – 168 с.
5. Информационно-аналитический сборник «Инновационная деятельность Московской области» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://me.mosreg.ru/innov_razv/1024.html
6. Леонова, Ж.К. Инновационное малое предпринимательство как стратегический ресурс национальной безопасности / Ж.К. Леонова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – М.: Издательский дом «Финансы и кредит», 2011. – №6.
7. Малое и среднее предпринимательство в России. 2010: стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 172 с.
8. Малое предпринимательство в России в 2009 г. и первой половине 2010 г.: влияние государственной поддержки на сектор: материалы V межрегионального круглого стола «Финансирование малого и среднего бизнеса в Урало-Западносибирском регионе». – Екатеринбург, 2010.
9. Материалы круглого стола в рамках Петербургского международного экономического форума [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/1661216>
10. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сборник / Росстат. – М., 2010. – 996 с.
11. Российский статистический ежегодник. 2010: стат. сб. / Росстат. – М., 2010 – 813 с.
12. Тенденции спроса на рынке бизнес-образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://new.begingroup.com/>
13. Ярославский форум: специалисты делают прогнозы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gpf-yaroslavl.ru/>