

УДК 330.34

## ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

Гурьянов П.А.

*ФГБОУ ВПО Национальный минерально-сырьевой университет «Горный», Санкт-Петербург, e-mail: pavelgurianov19@gmail.com*

В статье рассматривается механизм подготовки кадров для малого и среднего предпринимательства. Анализируется успешный зарубежный опыт, который может быть успешно применен в России. Выявляется удивительная тенденция молодых специалистов трудиться в малых организациях в ряде стран мира. Для высококвалифицированных специалистов степень удовлетворенности трудом обратно пропорциональна величине организации, в которой они заняты. Перечисляются основные причины, которые подталкивают молодых людей трудиться в сфере малого и среднего бизнеса. Можно констатировать, что в России недостаточно внимания уделяется развитию человеческого потенциала, одной из главных причин этого являются огромные природные ресурсы страны, так называемое ресурсное проклятие. В ряде стран мира эти тенденции уже поменялись, хотя раньше большинство банкротств малых фирм были связаны с некомпетентностью высшего менеджмента. Автор предлагает, что для дальнейшего развития экономики России надо переходить на экономику знаний.

**Ключевые слова:** экономика знаний, малый бизнес, средний бизнес, человеческие ресурсы, обучение

## THE KNOWLEDGE ECONOMY IS TO PREPARE PERSONNEL POTENTIAL FOR SMALL BUSINESS IN RUSSIA

Gurianov P.A.

*Federal State Educational Institution of Higher Professional Education National Mineral Resources University (Mining University), Saint-Petersburg, e-mail: pavelgurianov19@gmail.com*

The article discusses the mechanism of personnel training for small and medium enterprises. Analyzed successful foreign experience that can be successfully applied in Russia. Revealed a surprising tendency of young professionals to work in small organizations in several countries around the world. For highly qualified specialists the degree of job satisfaction is inversely proportional to the size of the organization in which they are engaged. The main reasons that spur young people to work in small and medium-sized businesses. It can be stated that in Russia not enough attention is paid to the development of human potential, one of the main reasons for this are the immense natural resources of the country, the so-called resource curse. In some countries these trends have already changed, although earlier the majority of bankruptcies among small firms have been associated with the incompetence of senior management. The author suggests that further development of Russia's economy should move to a knowledge economy.

**Keywords:** knowledge economy, small business, medium business, human resources, training

Важнейшей тенденцией для малого бизнеса, является та, что за рубежом многие выпускники стремятся попасть на работу именно в малый бизнес, это подтверждается различными исследованиями. Например, данные исследования проведенного в Великобритании в 1988 г. организацией Workplace Employee Relations выявили, что сотрудники малых предприятий в большей степени удовлетворены своей работой, нежели занятые в крупных корпорациях [1].

В США в результате исследования мотивации выпускников Стэнфорда и Гарварда выяснилось, что большое количество их, готова рассматривать, предложения о работе при вдвое меньшей зарплате, чем в крупных организациях, при важном условии участия в прибылях и в управлении быстрорастущей предпринимательской структуре. Эти данные, озвученные в докладе профессора Р. Хисрика и на основе

их сделавшего вывод о том, что для высококвалифицированных специалистов степень удовлетворенности трудом обратно пропорциональна величине организации, в которой они заняты [2, 109; 3].

Экономист Дж. Стредвик выделяет несколько причин, по которым людям нравится работать в маленьких организациях: [4, 19–21].

- Работа в малых фирмах постоянно бросает работникам вызов, ставит проблемы;
- Людям нравится скорость принятия решений и коммуникативных процессов;
- Люди ближе к источнику власти в бизнесе;
- Маленькие организации могут предоставить отличные возможности карьерного роста;
- Маленькие фирмы не ограничены многочисленными правилами.

Обратим внимание еще на одну тенденцию, которая все четче, проявляет-

ся в третьем тысячелетии в Российской Федерации, речь идет все о большей потребности со стороны бизнеса в высококвалифицированных специалистах. Для их более эффективной подготовки необходимо перестраивать российскую экономику на путь экономики знаний. Природные ресурсы это бесспорное конкурентное преимущество Российской Федерации, но в свете данных международной организации труда, что в России самая низкая производительность труда в Европе говорит о том, что мы крайне бездарно используем наш богатый человеческий капитал.

«На российском рынке идет борьба не только за мифические таланты и маститых «топов», но и за менеджеров среднего звена, а иногда и за квалифицированных секретарей, водителей, рабочих и грузчиков. Настоящая охота ведется на специалистов в узкопрофильных областях, и на «управленцев от бога» [5]. Очевидной причиной вышеизложенного мы видим в довольно быстром развитии нашей экономики в период 2000–2008 гг., и ее составляющих. Компаниям нужны квалифицированные кадры именно в данный момент, а не через несколько лет. Выделим еще некоторые причины.

В этом смысле для малого и среднего бизнеса квалифицированные работники приобретают еще гораздо большее значение, чем для крупных компаний. В зарубежной литературе с определенных пор стали рассматривать персонал организации как безусловное конкурентное преимущество. Некоторые специалисты в своих рассуждениях пошли еще дальше, и стали утверждать, что мотивированные и квалифицированные человеческие ресурсы представляют собой уникальный источник конкурентного преимущества, имеющий важное значение в конкурентной борьбе стран на мировой арене в новом тысячелетии [6].

Проведенные в США исследования, приведенные в таблице, показали, что в большинстве фирмы погибают из некомпетентности руководителя фирмы.

В 1970–1980-ых годах в США 90–93 % случаев банкротств была вызвана недостаточной квалификацией главного управленца фирмы [7, 123].

Дж. К. Лембден и Д. Таргет заявляют, что среди действующих предпринимателей Великобритании прошедших жесткий отбор (на 30 мест несколько тысяч претендентов) в Лондонскую школу бизнеса, спонсором которой выступало правительство были люди с мягко говоря недоста-

точным уровнем математической подготовки [9].

Действительно, последние тенденции в небольших западных компаниях говорят, что система отношений, основанная на подчинении, резко теряет своих сторонников. Зарубежные эксперты заявляют, что более образованные и компетентные сотрудники гораздо хуже работают в компаниях с авторитарным стилем управления, так как менее склонны к бездумному выполнению чужих приказов.

В России, по мнению предпринимателей одним из важнейших недостатков, влияющих на процесс развития малого и среднего предпринимательства, во всех сферах деятельности предприниматели назвали слабую квалификацию кадров.

Экспрес-опрос работодателей – предпринимателей малого и среднего бизнеса показал, что уровень практической подготовки молодых специалистов и бакалавров не в полной мере соответствует требованиям рынка труда, поскольку, обладая достаточно глубокими теоретическими знаниями, они не могут полноценно применять их в своей практической деятельности для решения конкретных профессиональных задач [10].

Мы кратко остановимся на зарубежном опыте. Уже к 80-м гг. консультационные услуги малым предприятиям оказывали 1860 учреждений, в 250 колледжах и университетах были введены специализированные курсы для руководителей этой сферы экономики, а в следующем десятилетии осуществлялась программы, предусматривавшие создание центров развития малого предпринимательства, охватившая в 1985 году 39 штатов. Например, в штате Пенсильвания данная программа предопределила создание 10 таких центров на базе университетов и 3 при колледжах, где из 200 тыс. руководителей малых предприятий обучение или консультация получили 22,5 тыс. человек. Согласно экспертным оценкам, в результате этого было создано 14,5 тыс. новых рабочих мест, а воспользовавшиеся услугами этих центров фирмы увеличили за 3 года свои прибыли на 46% [11, 101–102].

В Южной Корее с помощью Корпорации малого бизнеса (Small Business Corporation) ежегодно свыше 40 тыс. предпринимателей и сотрудников малых фирм проходят различные курсы обучения. В Японии мы рассмотрим эту проблематику на примере острова Хоккайдо и функционирующей там Хоккайдской Ассоциации малых и средних предприятий. Деятельность Ассоциации по обу-

чению включает в себя следующие мероприятия: [3]

- связи со средними школами старшей ступени, профессионально-техническими училищами и вузами;
- совместная церемония по приему на работу новых служащих;
- совместное обучение новых служащих нормам и этике служебного поведения;
- повторное обучение для служащих, отработавших год после поступления на работу;
- обучение в университете Ассоциации малых и средних предприятий;
- деятельность Ассоциации выпускников университета Ассоциации малых и средних организаций;
- университет менеджеров.

Деятельность университета Ассоциации малых и средних предприятий направлена в основном на подготовку менеджеров среднего звена, которые отработали более 5 лет в компаниях являющихся членами Ассоциации.

Перейдем теперь к российским реалиям. В первую очередь мы затронем бизнес-образование для предпринимателей и переподготовки высшего менеджмента для малого и среднего бизнеса. Обращает внимание, тот факт, что малый бизнес в США развивается лучше, чем среднеевропейский и обязан этому в не последнюю очередь своему бизнес-образованию (в Европе гораздо меньше, чем в США, развита система бизнес-образования).

Лишь 4,5% экономически активного населения Европы в той или иной мере

участвуют в предпринимательских проектах, для сравнения в США – 13% населения. Обращает внимание, что одним из высоких этот показатель в Европе у Великобритании – 6% населения [12, 43–44].

Эффективность и результативность любой программы подготовки кадров для малого бизнеса определяется динамикой роста развития малых организаций. Показателем эффективности можно рассматривать как отношение роста объема (или доли) предлагаемой малым бизнесом продукции и услуг на рынке, увеличение доли занятых, к объему затраченных на их подготовку и обучение денежных средств.

Следовательно, результатом эффективности программы может быть не только общее количество обученных, или рост объема человеко-часов, но, в первую очередь, качество обучения, объем ресурсов, потраченных на достижение качественного конечного результата программы. Важно, что руководители российских малых и средних предприятий склоняются к мнению, что обучение персонала имеет благоприятные последствия как для самих сотрудников, так и для предприятия в целом [13].

В данной проблематике, встают основные принципы «кого и чему учить» и «кто и как учит», без выполнения, которых нельзя добиться эффективного результата.

В заключение заметим, что постепенно в России становится востребованным зарубежный опыт образования и повышение квалификации кадров для малого бизнеса.

Причины «умирания» малых и средних предприятий [8, 129]

Доля неудач (в %)	Причина неудач	Объяснение
44	Некомпетентность	Неспособность вести дело (физически, морально или интеллектуально)
17	Отсутствие управленческого опыта	Малый опыт (или его отсутствие) в управлении работниками и другими ресурсами до начала своего дела
16	Несбалансированный опыт	Недостаток опыта в маркетинге, финансах, снабжении и производстве
15	Отсутствие опыта в отрасли	Малый опыт (или его отсутствие) в производстве данной продукции или услуги до начала своего дела
1	Небрежность	Слишком малое внимание к своему делу в связи с различными причинами
1	Мошенничество или бедствие	_____
6	Неизвестны	_____

## Список литературы

1. Антошков Д.А., Гурьянов П.А. Малый бизнес как инструмент молодежной политики занятости // Региональный рынок труда: проблемы регулирования. Материалы II международной научно-практической конференции. – Биробиджан, 2011. – С. 29–31.
2. Юрков С. Предпринимательство и нововведения в современных фирмах // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 9. – С. 109–110.
3. Гурьянов П.А. Обучение и повышение квалификации кадров для малого бизнеса в РФ // Современные научные исследования и инновации. – 2011. – № 3. – С. 12.
4. Стредвик Дж. Управление персоналом в малом бизнесе / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Издательский дом Нева, 2003.
5. Удовиченко М. Вольная борьба. // Финанс, 2006, № 39 (176).
6. Гурьянов П.А. Место российской геополитики в мире после развала СССР // Альманах современной науки и образования, 2012. – № 7. – С. 30–33.
7. Зяблюк Н.Г. Государство и малый бизнес США – М.: Наука, 1987.
8. Сирополис Н. Управление малым бизнесом. Пер. с англ. – М.: Дело, 1997.
9. Лембден Дж., Таргет Д. Финансы в малом бизнесе – практический подход: Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, Аудит, 1992.
10. Черемисина Е.В., Шведова М.Ф. Региональные особенности подготовки молодых специалистов в контексте развития малого бизнеса // Современные проблемы наук и образования, 2014. – № 6. – С. 1589.
11. Разумнова И.И. Мелкие фирмы в США: экономика и управление – М.: Наука, 1989.
12. Кочетков Г.Б. Роль и место предпринимательства в инновационной экономике // США-Канада: экономика, политика, культура, 2006. – № 2. – С. 31–44.
13. Тонконог В.В. Кадровое обеспечение малого и среднего предпринимательства: основные виды и формы образовательных услуг // Труд и социальные отношения, 2014. – № 6. – С. 134–141.