

ЕЛЕНА СЕРГЕЕВНА МАЛЬЦЕВА

кандидат экономических наук, доцент кафедры теории хозяйства и управления человеческими ресурсами факультета экономики и менеджмента, Орловский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Орел, Российская Федерация)

Maltsevs1@mail.ru

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МАЯТНИКОВЫХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

В статье рассматривается проблема реализации трудового потенциала маятниковых трудовых мигрантов на примере Орловской области – типичного представителя субъекта Центрального федерального округа. Изложены результаты проведенного социологического опроса. Раскрываются факторы, влияющие на трудовое поведение маятниковых трудовых мигрантов и качество их трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, маятниковые трудовые мигранты, рынок труда, регион, социологический опрос

Основными приоритетами социально-экономического развития России в настоящее время являются не только обеспечение высоких темпов экономического роста, развитие конкурентоспособного производства и инновационной экономики, но и создание условий для устойчивого развития сельских территорий, повышение сбалансированности региональных рынков труда, сохранение и рост качества трудового потенциала населения. Трудовой потенциал (ТП) традиционно рассматривается в качестве основного ресурса и главной движущей силы, которая может и должна обеспечить динамичное и эффективное социально-экономическое развитие регионов.

В современной экономической науке не существует однозначного определения категории «трудовой потенциал», вошедшей в научный оборот в конце 70-х – начале 80-х годов прошлого века. По мнению В. С. Буланова, Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова и ряда других ученых, появление этой категории вызвано осознанием значимости роли человеческого фактора в экономике и необходимости комплексного подхода к его изучению. Они подразумевают под трудовым потенциалом «совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность работника, обобщающий показатель личностного фактора производства» [5; 719]. На протяжении десятков лет категория «трудовой потенциал» подвергалась многочисленным уточнениям с позиций экономистов, демографов, социологов и т. д., что в конечном итоге позволило выявить несколько подходов к ее определению: ресурсный, ресурсно-личностный, социодемографический, социопроизводственный и др.

Рассматривая существующие научные подходы, В. И. Усачев указывает, что данное понятие выходит далеко за рамки качественной характеристики трудовых ресурсов и может быть применено к экономически активному населению,

не достигшему трудоспособного возраста, а также вышедшему за его пределы. Эта категория определяется им как «развитая в данном обществе совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и качеств трудоактивного населения, которые реализованы или могут быть реализованы в условиях достигнутого уровня развития производительных сил, научно-технического прогресса и системы отношений, связанных с участием в процессе труда и общественной деятельности» [3].

В последние годы наметилась устойчивая тенденция исследования трудового потенциала с позиции развития отдельного предприятия, отрасли, региона (Л. М. Дудаева, А. В. Белокопытов, А. А. Белов, Ю. А. Годунова и др.). В этом случае при исследовании проблемы эффективного использования труда работников применяется, как правило, факторный подход, когда исследуется трудовой потенциал занятого населения.

Разделяя точку зрения ряда современных исследователей, определяющих трудовой потенциал как «совокупность способностей и возможностей населения, обладающего определенными качественными и количественными характеристиками, занимающейся трудовой деятельностью в условиях уровня развития производительных сил, научно-технического прогресса и системы социально-трудовых отношений» [1; 36], в своем исследовании мы сводим ее до личностно-факторного уровня.

В наиболее обобщенном виде факторный и ресурсный подходы к изучению трудового потенциала во взаимосвязи с другими категориями, о которых пойдет речь в дальнейшем, представлены на рис. 1. Исходной единицей анализа трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личный потенциал), образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

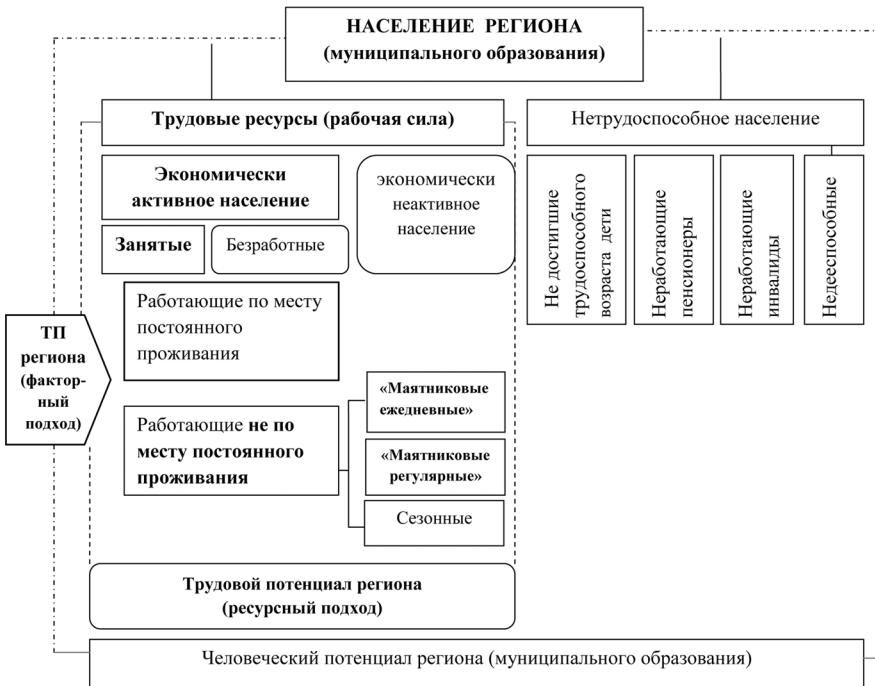


Рис. 1. Обобщенная схема личностно-ресурсного и факторного подхода к исследованию трудового потенциала региональной экономической системы во взаимосвязи с другими категориями

Трудовому потенциалу свойственна потребностная целесообразность поведения людей в практике его реализации. Степень удовлетворения потребностей человека и человеческим трудом общественного производства обеспечивает характер воспроизводства трудового потенциала страны, региона, предприятия.

Перед человеком трудоспособного возраста стоит проблема выбора способа реализации своего трудового потенциала. Выбор сферы приложения труда или желание наиболее успешной самореализации нередко связаны с переездом на новое место жительства и последующим там закреплением. Отсутствие спроса на труд в местах постоянного проживания, низкий уровень оплаты труда, отсутствие вакантных рабочих мест, рост структурной безработицы и другие факторы, как правило, влекут за собой временную трудовую миграцию, существенно увеличивающую число маятниковых трудовых мигрантов.

Под маятниковой трудовой миграцией в современной науке понимается регулярное перемещение населения из одного населенного пункта (места жительства) в другой – на работу или учебу и обратно [2]. В контексте данной статьи представляется целесообразным уточнить содержание этого понятия применительно к разным категориям работников, выезжающих за пределы места постоянного проживания для осуществления трудовой деятельности.

Маятниковая ежедневная трудовая миграция (МЕТМ) предполагает занятость вне своего поселения с ежедневным возвращением в место по-

стоянного проживания. Она наиболее характерна для жителей пригородов, работающих в городе, сельских жителей, осуществляющих трудовую деятельность в районных центрах, и т. п.

Маятниковая регулярная трудовая миграция (МРТМ) – занятость вне места постоянного проживания с регулярным возвращением (периодичность может быть от нескольких дней до нескольких месяцев). Чаще всего это работа так называемым «вахтовым методом», которая связана с необходимостью поиска жилья (в случае, если оно не предоставляется работодателем) и обустройством быта по месту работы.

В последние годы число маятниковых трудовых мигрантов (МТМ) в национальной экономике существенно возрастает, что является закономерным следствием, с одной стороны, интеграционных процессов, трансформации отраслевой и региональной структуры экономики, развития транспортной и информационной инфраструктуры, с другой – слабого развития высокотехнологичных производств и высокой трудоемкостью в аграрной сфере большей части регионов страны, несбалансированностью рынка труда и другими факторами.

Статистические данные [4] свидетельствуют о том, что в настоящее время от 4 до 6 % экономически активного населения субъектов Центрального федерального округа (ЦФО) работают на территории другого района или города своего или другого субъекта Российской Федерации. Орловская область – типичный представитель аграрного региона центра России. Официальная

статистика дает те же цифры, что и в среднем по ЦФО. Однако в связи с тем что официальной регистрации такого рода перемещений не ведется, данные требуют уточнения для определения истинных масштабов МТМ в регионе, пусть и с большой долей погрешности. К сожалению, нужные нам результаты переписи 2010 года еще не опубликованы, и потому судить о количестве МТМ мы можем на основе данных территориальных служб занятости населения, осуществляющих мониторинг данного процесса, и субъективного восприятия самих маятниковых мигрантов, выезжающих на работу за пределы места своего постоянного проживания.

Удельный вес МТМ в общей численности экономически активного населения в шести районах Орловской области превышает 24 %. То есть четвертая часть населения работает за пределами того населенного пункта, в котором проживает. Причем практически во всех районах (за исключением двух, расположенных вблизи областного центра) доля трудовых мигрантов, выезжающих для работы за пределы Орловской области, выше, чем маятниковых мигрантов, работающих на территории области.

Субъективное восприятие масштабов МТМ экспертами и самими работниками практически совпадает. В ответах на вопрос «Как Вы считаете, много ли жителей Вашего населенного пункта работают за пределами места постоянного проживания?» варианты ответа «много» и «очень много» в совокупности дали 89 % МТМ и 78 % экспертов*.

Доля маятниковых трудовых мигрантов в сельских районах Орловской области, %

Показатель	8 районов (33,3 %)	10 районов (41,7 %)	6 районов (25 %)
Удельный вес МТМ, % от числа трудовых ресурсов	3–10	13–19	24–33
<i>В том числе:</i>			
МРТМ, %	1–6	7–16	13–27
МЕТМ, %	2–5	2–8	3–13

Остановимся более подробно на некоторых характеристиках МТМ с точки зрения составляющих трудового потенциала опрошенных нами респондентов.

По данным переписи населения 2002 года, 10 лет назад основными представителями маятниковых трудовых мигрантов в Орловской области были мужчины. В общей численности МРТМ они составляли 82 %, МЕТМ – 60 %. В числе опрошенных нами МТМ приняли участие 77 % мужчин и 23 % женщин, причем в числе МЕТМ удельный вес женщин составил уже 52 %.

Контент-анализ современных научных публикаций по вопросам трудовой миграции также дает основание предполагать, что за пределы области выезжают в большей степени мужчины, в то время как внутриобластная маятниковая

миграция не носит ярко выраженной гендерной определенности.

Возраст МТМ весьма разнообразен. В нашем исследовании самому молодому МРТМ было 19 лет, самому возрастному – 53 года. Средний возраст МРТМ составил 46 лет, МЕТМ – 37 лет. Как правило, это граждане средних лет, имеющие семью, состоящую в среднем из четырех членов у МРТМ и трех у МЕТМ. 57 % МРТМ и 67 % МЕТМ указали, что они обеспечивают свою семью совместно с другим членом домохозяйства, а 32 % МРТМ и 17 % опрошенных МЕТМ являются единственными кормильцами в семье.

Большая часть опрошенных – жители сел и малых городов (42 % респондентов указали, что проживают в городе, 21 % – в районном центре, 19 % – в деревне, 8 % опрошенных – жители областного центра). Около половины респондентов имеют высшее или неоконченное высшее образование, немногим меньше половины опрошенных – среднее специальное и около 10 % – низкоквалифицированные рабочие кадры (рис. 2).

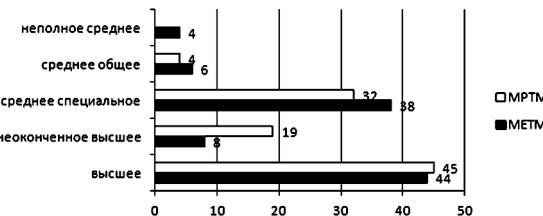


Рис. 2. Распределение МТМ по уровню образования, %

О реализации трудового потенциала мигрантов можно судить по их ответам на ряд вопросов, связанных с осуществлением ими трудовой деятельности на предприятиях различного типа собственности и в частных домохозяйствах.

Как показал опрос, наибольшее число МРТМ работают на частных предприятиях (фирмах) – 56 % (28 % – на государственных предприятиях, 7 % работают по найму у частного лица, в частном домохозяйстве), в то время как МЕТМ осуществляют трудовую деятельность преимущественно на государственных предприятиях и в учреждениях – 48 % (36 % – на частных предприятиях, 6 % – по найму у частных лиц).

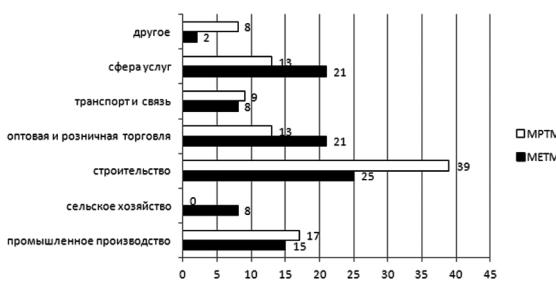


Рис. 3. Распределение МТМ по сферам деятельности, %

Названные респондентами наиболее часто повторяющиеся при ответах сферы деятельности в основном совпадают со статистикой, пред-

ставленной по результатам переписи населения 2002 года. Как и 10 лет назад, МТМ трудятся в строительстве (39 % согласно опросу и 44 % по данным Орловского отделения Росстата), в оптовой и розничной торговле (21 и 13 % соответственно), на транспорте и в связи (9 и 19 %), в сфере услуг (частные воспитатели, помощники по хозяйству, охранники) и в других сферах материального и нематериального производства (21 %).

О недоиспользовании имеющегося трудового потенциала работников свидетельствует занятость работника неполный рабочий день, выполнение работ, не соответствующих приобретенным специальностям и имеющимся у них навыкам, низкий уровень интенсивности труда, слабая мотивация работников на высокопроизводительный труд и др.

Как показал опрос, 66 % МПТМ и 25 % МЕТМ работают не по специальности, а 13 % респондентов указали на то, что выполняют работу, не соответствующую их уровню знаний и умений (рис. 4). В то же время МЕТМ в большей степени удалось повысить свой профессиональный уровень (48 %); 42 % ответили, что выполняемая ими работа никак не отразилась на их квалификации.



Рис. 4. Распределение ответов МТМ на вопрос «Как работа отразилась на Вашей квалификации и профессиональных навыках?»

Очевидно, внутренняя трудовая миграция не всегда оказывает положительное влияние на состояние трудового потенциала работников. Большая часть мигрантов повышает свой профессиональный уровень, приобретает опыт работы. 5 % респондентов отметили, что одним из отрицательных моментов выездной деятельности является снижение социального статуса.

На вопрос о том, насколько полно используются их силы и способности в настоящее время, респонденты ответили следующим образом: 39 % МЕТМ и 35 % МПТМ работают в полную силу и в меру своих способностей, 26 % МЕТМ и 22 % МПТМ – выше среднего уровня, 32 % МЕТМ и 22 % МПТМ – на среднем уровне, 3 % МЕТМ и 4 % МПТМ – ниже среднего уровня. (7 % респондентов из числа опрошенных МПТМ затруднились оценить степень полноты использования их сил и способностей.)

В то же время только 37 % МПТМ и 29 % МЕТМ удовлетворены уровнем оплаты тру-

да, а 51 % опрошенных из числа МПТМ и 52 % МЕТМ недовольны величиной получаемой ими заработной платы, полагая, что их труд должен оплачиваться выше.

При существенном расхождении между трудовым потенциалом и его фактическим использованием у работников появляется разочарование, неудовлетворенность работой из-за отсутствия возможностей для профессионального роста, появляется желание найти новую, более подходящую работу, однако ввиду отсутствия подходящих вакансий в своей области они вынуждены удовлетворяться тем, что имеют в данный момент.

На вопрос, устраивает ли их работа вне места постоянного проживания, положительно ответили в совокупности 32 % МПТМ и 39 % МЕТМ, отрицательно – 68 % МПТМ и 11 % МЕТМ, остальные опрашиваемые затруднились ответить на данный вопрос.

В данном случае нельзя не учитывать и объективные условия, оказывающие существенное влияние на степень реализации трудового потенциала работника. К ним относятся: а) условия производства (организация труда, материально-техническое обеспечение и т. п.); б) непроизводственные условия, значимость которых также очень высока: жилье, бытовое и культурное обслуживание, наличие комплекса товаров и услуг, необходимых для восстановления способности к труду, а также для удовлетворения духовных потребностей индивида; в) важное место занимают условия, связанные с качеством руководства на предприятиях. Все названные факторы в комплексе, как и каждый в отдельности, влияют на трудовое поведение работников, степень полноты реализации трудового потенциала как конкретного индивида, так и коллектива в целом.

В качестве основных проблем, с которыми приходится сталкиваться в процессе трудовой деятельности, МТМ указали на плохие условия труда и быта, задержки с выплатой заработной платы, высокую степень зависимости от желаний и настроения «хозяина», несоблюдение конституционных прав, трудового договора и др.

Однако, несмотря на это, 57 % опрошенных заявили, что в настоящее время они не готовы отказаться от работы, которую выполняют, из-за существенной разницы в оплате труда в Орловской области и за ее пределами (МПТМ работают в основном в Москве (61 %), Московской области (11 %), в Белгороде, Курске, Туле, Санкт-Петербурге и Сочи (по 1–2 % респондентов)).

Основная причина, побудившая МТМ к поиску работы за пределами своего территориального образования, – отсутствие подходящей работы и безработица (46 и 17 % МЕТМ), а также низкий заработок и желание в дальнейшем сменить место жительства (48 и 17 % МПТМ). Можно утверждать, что МТМ нашли действенный способ более полной реализации трудового

потенциала, чем в местах постоянного проживания. На это отчасти указывает и оценка респондентами своего материального положения до и после выезда на работу за пределы места своего постоянного проживания.

При ответе на вопрос «В каком случае Вы бы отказались от работы за пределами места постоянного проживания?» ответы распределились следующим образом: если бы разница в оплате труда не была столь значительной – 57 % МРТМ и 42 % МЕТМ, если бы были рабочие места – 11 % МРТМ и 37 % МЕТМ, если бы создавали реальные условия для занятия бизнесом – 10 % МРТМ и 2 % МЕТМ.

На вопрос о том, как изменилось материальное положение после перехода на работу за пределами места постоянного проживания, более 85 % МРТМ отметили, что их материальное положение существенно улучшилось.

Безусловно, рыночные отношения предполагают, что обладатель способности к труду имеет возможность сделать выбор по отношению к реализации своего трудового потенциала между занятостью и незанятостью, между наймом и созданием собственного дела, выбором сферы приложения труда и формой занятости. Решение принимается индивидом с целью оптимизации своих трудовых усилий и получения ожидаемого дохода. Тем не менее трудовые мигрантовые мигранты предпочитают найти подходящую для себя работу, нежели самому создать рабочее место, несмотря на многочисленные программы по освоению основ малого бизнеса, предлагаемые службами занятости населения.

Низкая предпринимательская активность большей части сельских мигрантов связана со множеством факторов: отсутствием первоначального капитала, сложностью получения банковской ссуды, несовершенством налогового законодательства, высоким уровнем налогообложения, неуверенностью в собственных

силах и др. Этими и целым комплексом других причин объясняется низкий уровень предпринимательской активности и городских мигрантов, как, впрочем, и местных жителей.

Организация бизнеса требует полной отдачи сил и энергии и высокого уровня риска и ответственности, в то время как занятость в бюджетной сфере или по найму в частном предприятии позволяет работникам чувствовать себя более уверенно и не всегда работать с максимальной отдачей.

Подводя некоторые результаты исследования, следует заметить, что действие сил рыночного механизма без должного внимания государства и прежде всего региональных органов власти может в конечном итоге существенно снизить качество регионального трудового потенциала. Миграционные намерения МТМ, принявших участие в исследовании, доказывают, что мигрантовая трудовая миграция для определенной части трудовых ресурсов является «пробой сил», первой ступенью к безвозвратной миграции за пределы области. На вопрос «Планируете ли Вы со временем переехать к месту работы на постоянное жительство и перевезти семью?» отрицательно ответили только 35 % респондентов. Следовательно, 65 % МРТМ либо планируют переезд, либо готовы к безвозвратной миграции, если представится такая возможность.

Отток трудоспособного населения за пределы области усугубляет демографическую ситуацию в сельской местности, характеризующуюся естественной и миграционной убылью населения, ростом численности населения за пределами трудоспособного возраста, увеличением трудовой нагрузки на занятых в экономике граждан. Создание рабочих мест, выравнивание относительного уровня оплаты труда смогут сдержать молодых экономически активных граждан и сохранить трудовые ресурсы как необходимое условие для экономического роста региона.

ПРИМЕЧАНИЕ

* Опрос проводился методом анкетирования. Всего было опрошено 15 экспертов – руководителей территориальных служб занятости населения, руководителей поселений и др., 150 мигрантов трудовых мигрантов, из них 50 человек – МЕТМ, 100 – МРТМ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мост С. А. Особенности использования трудового потенциала региона с учетом демографических ограничений // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2010. № 6 (68). С. 36–40.
2. Рощина Т. Г. Социально-экономические аспекты трудовой миграции // Сборник научных трудов Института народно-хозяйственного прогнозирования РАН. М.: МАКС Пресс, 2003. С. 399–417.
3. Усачев В. И. Трудовой потенциал постперестроечной России: социально-демографические аспекты. М., 2008. 360 с.
4. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2009 году: Статистический сборник. М., 2010. 174 с.
5. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. В. Одегова. М.: ЭКЗАМЕН, 2003. 736 с.

ЮЛИЯ СЕМЕНОВНА ПИНЬКОВЕЦКАЯ
кандидат экономических наук, ассистент кафедры экономико-математических методов и информационных технологий, Ульяновский государственный университет (Ульяновск, Российская Федерация)
judy54@yandex.ru

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Рассмотрены закономерности и тенденции развития малого предпринимательства. Приведены основные проблемы, решение которых необходимо для совершенствования деятельности этой сферы экономики. Представлены методический подход и инструменты для анализа состояния малого предпринимательства: регрессионные модели, производственные функции.

Ключевые слова: стратегия, малое предпринимательство, объем производства, численность работников, инвестиции

Ситуация в малом предпринимательстве (МП) в последние пять лет определялась двумя основными моментами. С одной стороны, существенно увеличилось их количество, численность работников, возросли объемы производства [4], [5], [6], [7], [8]. С другой стороны, роль и место МП явно недостаточны, что отмечается в решениях правительства по ускорению развития этого сектора экономики. Поэтому проблема обоснования стратегии развития МП представляется актуальной.

В стране существуют более полутора миллионов малых предприятий. Разрабатываемая стратегия должна объединять цели и задачи развития всех малых предприятий или хотя бы их абсолютного большинства. В настоящей статье рассмотрена концепция разработки Стратегии развития МП в Российской Федерации.

Стратегия развития МП (далее – Стратегия) должна учитывать имеющиеся законодательные и нормативные материалы [1], [2], [3]. Стратегия предназначена для определения приоритетных направлений развития МП Российской Федерации на среднесрочную и долгосрочную перспективу и путей их реализации; обеспечения согласованности действий органов государственной власти различных уровней и малых предприятий; подготовки предложений по разработке и корректировке законодательной и нормативно-правовой базы развития МП; формирования и реализации целевых программ и проектов развития МП.

В Стратегии предлагается предусмотреть следующие основные разделы:

- оценка текущего состояния и основных системных проблем МП в Российской Федерации и ее субъектах;
- определение целевых показателей, характеризующих МП, его роли и места в экономике страны в среднесрочной и долгосрочной перспективе;
- определение тенденций развития основных видов экономической деятельности малых предприятий;

- комплекс федеральных и региональных мер поддержки МП;
- оценка потребности в инвестициях для достижения предлагаемых целевых показателей;
- обоснование численности работников, формирование системы подготовки и повышения квалификации кадров;
- предложения по совершенствованию законодательной и нормативной базы этого сектора экономики;
- развитие необходимой инфраструктуры и улучшение институционального климата;
- ожидаемые результаты реализации Стратегии;
- описание организационного обеспечения реализации Стратегии.

Разработка Стратегии должна основываться на анализе текущего состояния МП, закономерностей и тенденций его развития. В табл. 1 приведены некоторые основные показатели деятельности малых предприятий. Снижение численности работников и объема производства в 2009 году было обусловлено кризисными явлениями. При небольшом росте числа предприятий численность их работников и объем производства существенно возросли в 2010 году по сравнению с 2009-м (на 9 и 12 % соответственно), то есть потери, связанные с кризисом, удалось практически полностью нивелировать.

В России на 100 тысяч человек населения количество малых предприятий увеличилось с 802 в 2007 году до 1133 в 2010-м. Вместе с тем этот показатель значительно меньше, чем в странах Европейского союза и США (4500 и 7400 соответственно).

Малые предприятия в настоящее время специализируются на пяти основных видах экономической деятельности [14]: обрабатывающие производства, строительство, торговля (оптовая и розничная, а также ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий), транспорт и связь, операции с недвижимым имуществом. Распре-

деление численности работников и оборота малых предприятий между этими видами деятельности в 2008 году представлено в табл. 2. Анализ данных, приведенных в табл. 2, показывает, что среди малых предприятий преобладают специализирующиеся на торговой деятельности, что обусловлено особенностями становления предпринимательства в нашей стране, более простой технологией и быстрой отдачей от вложенных средств в сфере торговли. Доля предприятий, ведущих деятельность в сфере обрабатывающих

производств, операций с недвижимостью, строительства и транспорта, существенно меньше.

Важным для рассмотрения тенденций развития МП является оценка доли малых предприятий по видам экономической деятельности за 2008 год (табл. 3). Из табл. 3 видно, что малые предприятия в торговле, строительстве и операциях с недвижимым имуществом как по численности работников, так и по обороту занимают значительное (30–40 %) место в соответствующих отраслях народного хозяйства.

Таблица 1

Динамика показателей развития малых предприятий России

Год	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Численность работников, тыс. чел.	8045,2	8582,8	9239,2	10436,9	10247,5	11096,7
Количество малых предприятий, тыс.	979,3	1032,8	1137,4	1347,7	1602,5	1621,8
Объем производства (оборот), млрд руб.	9613	12 099	15 469	18 728	16 873	18 925

Таблица 2

Доля малых предприятий по основным видам деятельности

Вид деятельности	Доля вида деятельности в численности работников малых предприятий	Доля вида деятельности в обороте малых предприятий
Торговля	0,33	0,67
Обрабатывающие производства	0,16	0,10
Строительство	0,16	0,09
Транспорт и связь	0,05	0,03
Операции с недвижимым имуществом	0,16	0,07

Таблица 3

Доля малых предприятий по видам деятельности

Вид деятельности	Доля работников малых предприятий в общей численности работников по виду деятельности	Доля малых предприятий в суммарном обороте по виду деятельности
Торговля	0,28	0,39
Обрабатывающие производства	0,15	0,11
Строительство	0,30	0,43
Транспорт и связь	0,10	0,10
Операции с недвижимым имуществом	0,32	0,34
Сельское хозяйство, гостиничный и ресторанный бизнес, образование, здравоохранение, коммунальные услуги	0,05	0,07

Согласно данным табл. 3 имеются предпосылки значительного увеличения доли малых предприятий в обрабатывающем производстве, транспорте и связи, сельском хозяйстве, гостиничном и ресторанном бизнесе, образовании, здравоохранении, коммунальных услугах.

Были выявлены основные системные проблемы, тормозящие развитие МП:

- слабая теоретическая проработка вопросов планирования развития МП;
- недостаточный учет особенностей МП в действующем законодательстве, правовых и нормативных актах;
- наличие административных барьеров и многочисленные проверки, особенно со стороны фискальных органов;
- трудности финансирования проектов создания и развития малых предприятий, высокие процентные ставки по кредитам;
- увеличение налоговых и других отчислений;
- негативный образ малых предприятий и их владельцев;
- слабая подготовка кадров, особенно работников, специально обучаемых для работы в малых предприятиях;
- слабое развитие необходимой инфраструктуры и институционального обеспечения МП, крайне недостаточное развитие получили технопарки, бизнес-инкубаторы, центры трансферта технологий, центры коллективного пользования оборудованием;
- низкий уровень поддержки малых предприятий и защиты их интересов;
- отсутствие последовательной тарифной политики, особенно в сфере ЖКХ;
- слабое стимулирование передовых форм МП;
- низкий уровень инвестиционной привлекательности малых предприятий.

В качестве цели при разработке Стратегии может рассматриваться полное удовлетворение потребностей населения и предприятий в продукции и услугах малых предприятий за счет увеличения объемов производства и реализации инновационного сценария развития экономики страны. При этом в качестве критерия предлагается использовать уровень насыщения экономики страны продукцией и услугами малых предприятий. Для определения величины этого критерия использовались два подхода. Первый из них связан с определением максимальных значений доли малых предприятий по каждому из видов деятельности в субъектах страны. Второй подход основывался на оценке уровня, достигнутого малым предпринимательством в странах Европейского союза и США. Подробно соответствующие материалы описаны в монографии [13]. Расчеты показали, что при условии насыщения экономики продукцией МП средняя доля этих предприятий в общем объеме производства по субъектам страны должна составлять: по торговле – 69 %, по обрабатывающим производствам – 30 %, по строительству – 70 %, по транспорту и связи – 35 %, по операциям с недвижимым имуществом – 65 %.

Для достижения поставленной в Стратегии цели необходимо решить ряд задач, основными из которых являются:

1. Увеличение количества малых предприятий за счет создания новых, реорганизации и приватизации действующих предприятий. Создание новых малых предприятий обусловлено нехваткой отдельных видов продукции и услуг на рынках. Стимулирование этого процесса должно основываться на анализе рынков сбыта, а также анализе финансовых и трудовых ресурсов в конкретных регионах, городах, населенных пунктах. Особое значение имеет создание семейных предприятий (самозанятость).

2. Повышение производительности труда работников малых предприятий с учетом ограниченности трудовых ресурсов и сложной демографической ситуации во многих субъектах страны. Необходимость повышения производительности труда обусловлена требованием существенного роста эффективности производства, а также ограниченностью трудовых ресурсов (особенно высококвалифицированных). Для решения этой задачи требуется переоснащение малых предприятий и модернизация их оборудования. Особое значение имеет обучение производственного персонала и его переподготовка с учетом быстро изменяющейся технологии производства. Рассматривая проблему в перспективном плане, необходимо учитывать сложную демографическую ситуацию в стране. Демографический прогноз до 2030 года, представленный Федеральной службой государственной статистики [15], даже в самом оптимистичном варианте предусматри-

вает увеличение населения не более чем на 0,2 % в год. Таким образом, возможность экстенсивного роста трудового потенциала в большинстве субъектов Российской Федерации отсутствует.

3. Обеспечение потребностей населения и других предприятий в продукции и услугах, производимых малыми предприятиями. В ряде отраслей их доля мала, поэтому имеются предпосылки для ее увеличения. Особое значение имеет развитие инновационных малых предприятий. Необходимые условия для их появления были созданы, в частности, решениями правительства по поддержке вузовской науки.

4. Повышение эффективности малых предприятий, в том числе за счет совершенствования их организационных структур [10]. Улучшение деятельности малых предприятий должно основываться на повышении качества внутрифирменного управления, рационализации выполняемых функций.

5. Достижение ценового преимущества продукции малых предприятий. Динамичный характер деятельности этих предприятий, способность быстро реагировать на изменение условий внешней среды, небольшие накладные расходы должны обеспечивать конкурентоспособность и устанавливать более низкие цены по сравнению с крупными предприятиями. Еще одним преимуществом малых предприятий являются небольшие транспортные издержки, поскольку изготавльтель максимально приближен к потребителю.

6. Комплексное развитие малых предприятий в субъектах страны, обеспечивающее замкнутый цикл производства и потребления в каждом из них. Целесообразной является разработка в каждом из субъектов региональных и муниципальных программ развития МП.

7. Формирование инфраструктуры, обеспечивающей деятельность малых предприятий: создание фондов, финансирующих малые предприятия (в том числе с частичным возмещением кредитных ставок из бюджетов различных уровней); бизнес-инкубаторов и технопарков с оказанием ряда аутсорсинговых услуг (консультирование, оценка бизнес-проектов, ведение учета и составление отчетности, предоставление в аренду оборудования); использование лизинговых схем для обеспечения основными фондами; создание специализированных информационных систем.

8. Развитие сети подразделений федеральных, региональных и муниципальных органов власти, обеспечивающих организацию деятельности малых предприятий. Деятельность таких подразделений должна быть хорошо скоординирована на всех уровнях; итогом ее должно стать создание благоприятной для ведения предпринимательской деятельности административной среды.

9. Законодательное и институциональное обеспечение деятельности МП на государственном

уровне. При этом должно предусматриваться снижение административной, фискальной, контрольной и других видов нагрузки.

10. Формирование позитивного образа предпринимателей, в том числе за счет изменения их менталитета и ориентации деятельности МП на обслуживание потребностей клиентов.

11. Проведение научно-исследовательских работ по анализу динамики, мониторингу текущего состояния и определению путей развития малого предпринимательства.

12. Создание системы подготовки руководителей и специалистов для малых предприятий, в том числе в высших и средних специальных учебных заведениях, разработка специализированных программ обучения в соответствии с особенностями МП.

В основе разрабатываемой Стратегии должны лежать целевые показатели, которые характеризуют предполагаемые объемы производства малых предприятий, в том числе по видам экономической деятельности, а также необходимые финансовые и трудовые ресурсы. Для обоснования этих показателей могут использоваться разработанные нами инструменты анализа и прогнозирования малого предпринимательства. Некоторые из них описаны в публикациях автора (см. [9], [11], [12]).

Функции и вытекающие из них зависимости (коэффициенты эластичности, изокванты, изоксты, траектории расширения) могут быть использованы при обосновании целевых показателей Стратегии. Отметим, что сумма степеней во всех уравнениях больше единицы, что говорит об имеющем место возрастающем эффекте мас-

штаба, то есть более быстром увеличении оборота малых предприятий при одновременном росте факторов производственной функции.

Представленные выше инструменты могут быть использованы при обосновании целевых показателей Стратегии: объема производимой продукции, необходимых финансовых вложений и инвестиций, потребности в трудовых ресурсах, структуры малого предпринимательства по видам экономической деятельности. Учитывая указанный выше критерий, связанный с насыщением продукцией и услугами малых предприятий экономики страны, в табл. 4 приведен прогноз значений основных целевых показателей на 2030 год.

Таблица 4
Прогноз целевых показателей малых предприятий в РФ на 2030 год

Целевой показатель	Единица измерения	Значение
Оборот малых предприятий	млрд руб.	71 645
Инвестиции в основной капитал	млрд руб.	1610
Количество малых предприятий	тыс.	4582
Численность работников	млн чел.	35,49

Изложенный в статье концептуальный подход, цель и задачи Стратегии, а также предложенные инструменты должны позволить обосновать целевые показатели и сформировать мероприятия Стратегии развития малого предпринимательства для страны в целом и ее отдельных регионов на краткосрочную и долгосрочную перспективу.

ИСТОЧНИКИ

1. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.07.07. № 209-ФЗ.
2. Проект стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_016
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008. № 1662-р.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

4. Малое и среднее предпринимательство в России. 2009: Стат. сб. / Росстат. М., 2009. 151 с.
5. Малое и среднее предпринимательство в России. 2010: Стат. сб. / Росстат. М., 2010. 172 с.
6. Малое предпринимательство в России. 2006: Стат. сб. / Росстат. М., 2006. 134 с.
7. Малое предпринимательство в России. 2007: Стат. сб. / Росстат. М., 2007. 151 с.
8. Малое предпринимательство в России. 2008: Стат. сб. / Росстат. М., 2008. 164 с.
9. Пиньковская Ю. С. Малый бизнес в регионах Российской Федерации: производственная функция // Проблемы теории и практики управления. 2009. № 9. С. 100–106.
10. Пиньковская Ю. С. Некоторые аспекты повышения эффективности управления деятельностью малых предприятий // Проблемы современной экономики. 2009. № 3 (31). С. 197–199.
11. Пиньковская Ю. С. Численность предприятий малого бизнеса в Российской Федерации: результаты анализа // Экономика региона. 2009. № 2. С. 224–229.
12. Пиньковская Ю. С. Малые предприятия России: закономерности, классификация и направления повышения эффективности. Saarbrucken: Lambert Academic Publishing, 2011. 204 с.
13. Пиньковская Ю. С. Малое и среднее предпринимательство: достигнутый уровень и инструменты анализа. Saarbrucken: Lambert Academic Publishing, 2012. 164 с.
14. Система «Налоговая справка». Общероссийский классификатор видов экономической деятельности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.okvad.ru>
15. Федеральная служба государственной статистики. Демографический прогноз до 2030 года [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/demography/b273bf80446245b682bcb26964b99b0f#>