

УДК 331.1

---

## РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ

---

**Шахова Нелли Викторовна**, канд. экон. наук, доц.

Воронежский государственный педагогический университет, ул. Ленина, 86, Воронеж, Россия, 394024

*Цель:* изучение возможностей развития предпринимательской деятельности, а также роли предпринимателей как организаторов производства. *Обсуждение:* в статье изучается потенциал развития предпринимательства, в том числе инновационный и трудовой. Управление деятельностью персонала должно быть основано на процессно-ориентированном подходе, на стандартизации бизнес-процессов. Работник как носитель инновационных знаний может воздействовать на модернизацию техники. Рост оплаты наемного труда работников мотивирует предпринимателей к замене все более высокооплачиваемых трудовых ресурсов относительно более дешевыми техническими ресурсами, основанными на инновациях. *Результаты:* рассмотрены современная инновационная активность предприятий и связь ее с государственной промышленной и инвестиционной политикой. Выявлены условия и механизмы развития предпринимательства в России, в частности, использование социального и сетевого партнерства, в том числе государственно-частного партнерства. Важным является ориентирование государственной инвестиционной политики на совершенствование ресурсного потенциала предпринимательства.

**Ключевые слова:** инновационный потенциал, социальное партнерство, сетевое партнерство, бизнес-процессы, инновационная активность.

DOI: 10.17308/meps.2021.12/2734

### **Введение**

К основным условиям развития предпринимательской деятельности относится ресурсный потенциал, в том числе предпринимательский и трудовой. Знания, которые преобразуются в инновации, и информация как существенная составляющая современных товаров и услуг становятся экономическими ресурсами наряду с трудом, землей, капиталами и предпринимательскими способностями.

Для успешного функционирования компании необходимо создание

экономических и социальных условий. Одним из существенных путей для обеспечения таких условий является оптимизация человеческого потенциала. Для повышения эффективности управления организацией необходимо выявить, насколько количество и качество применяемых услуг труда способны оказывать воздействие на эффективность деятельности данной организации в целом. Существуют определенные запросы производственной сферы к знаниям и квалификации работников, они определяются применением новых производственных методов и процессов, которые, в свою очередь, требуют создания новых экономических и социальных отношений.

### **Инновационный и трудовой потенциал как условия развития предпринимательства**

Как известно, условием успешного развития общества является инновационное обновление производства, проявляющееся в постоянном внедрении новых технологий и новых принципов организации производства. Важным представляется выявление роли инновационного и трудового потенциала в развитии предпринимательства.

Под инновационным потенциалом понимается способность предприятия создавать новую стоимость путем привлечения всех его материальных и невещественных активов с целью его инновационного развития. В рыночных условиях инновационный потенциал формируют все ресурсы, которые обеспечивают достижение конкурентных преимуществ предприятия путем разработки и ввода инноваций [12].

Трудовой потенциал представляет собой совокупность природных, сформированных и накопленных сил для осуществления производительной трудовой деятельности в условиях создания жизненных благ, удовлетворяющих потребности людей. Главным условием совершенствования, развития трудового потенциала в современных условиях выступает образование. Рациональное управление персоналом как основным ресурсом производства является, с одной стороны, важным условием развития предпринимательства, с другой стороны – основой формирования удовлетворенности трудом и получения доходов, необходимых для реализации потребностей работников и их семей.

### **Управление персоналом предприятия на основе механизма социального партнерства**

В литературе наблюдается разграничение понятий, связанных с управлением наемными работниками на предприятии. Так, управление кадрами – это управление в области юридических отношений соблюдения законов о труде как работником, так и организацией (предприятием, фирмой; управление человеческими ресурсами – это управление в области организации экономических отношений между субъектом и объектом при условии достижения заданной экономической эффективности, выполнения поставленных задач); управление персоналом – это управление в области организации производственных отношений между субъектом и объектом при выполнении

ими обязательств, взятых на себя организацией (предприятием, фирмой) после подписания соответствующих хозяйственных или других договоров [1].

Управление персоналом связано с понятием «социальное партнерство». Его определяют следующим образом. Социальное партнерство это система взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающаяся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений [13].

Развитие ресурсного потенциала предприятия должно в большей степени ориентироваться на создание и расширение механизмов социального партнерства между предпринимателями и работниками, при необходимости с участием государства, а также механизмов сетевого партнерства между самими предпринимателями, в том числе с участием государства в его различных формах, называемых обычно термином «государственно-частное партнерство».

Социальное партнерство означает, прежде всего, признание различия и взаимозависимости интересов предпринимателей, с одной стороны, и наемных работников – с другой, а также необходимости солидарности всех участников производства для достижения общих корпоративных целей. Социальное партнерство и сетевое партнерство взаимосвязаны, так как социальное партнерство с участием государства выступает составной частью государственно-частного партнерства и должно быть ориентировано на развитие договорных отношений в области создания или модернизации общественной инфраструктуры.

Приток в сферу предпринимательства новых человеческих ресурсов в период экономического кризиса может увеличиться при падении спроса на труд и отсутствии подходящей работы, что можно рассматривать как адаптационный механизм рынка труда, снижающий уровень безработицы. Человеческий капитал, накапливаемый в сфере предпринимательства, отличается от человеческого капитала в секторе наемного труда, так как предприниматели в своей деятельности выполняют больше задач и функций по сравнению с наемным работником [2].

### **Инновационная активность российских корпораций**

Процессы кооперирования предпринимателей с другими участниками технологической цепочки, а мелких производителей – с крупными корпорациями возможны, в частности, на основе контрактной системы, а также на основе использования других форм объединений предпринимателей, называемых сетевыми партнерствами.

Финансирование технологических изменений требует объединения усилий нескольких предприятий, а возможно – повышения их конкурентоспособности путем слияния и поглощения [4].

Сетевые партнерства позволяют постоянно осуществлять возобновляющиеся, долгосрочные совместные научные разработки, в этом случае их

сотрудничество обеспечивает возможность обмена ключевой информацией, развитие взаимного доверия и к совместному созданию новых баз информации совокупностей. Такие сетевые партнерства помогают гораздо быстрее завоевывать выгодные стратегические позиции, чем внутрифирменные разработки, а также в целом обходятся дешевле и обеспечивают большую гибкость, чем слияния капитала.

Контрактные отношения заключаются в том, что предприниматель вначале находит контрагентов – покупателей продукции, которую он намеревается производить, а затем, организовав производство, выпускает товар. Сделка оформляется контрактом, в котором устанавливаются цены и объемы продукции на будущий период. Контрактные отношения снижают риски реализации товаров и учитывают запросы потребителей.

Необходимые темпы научно-технического развития можно обеспечить сочетанием разнообразных форм сотрудничества между предпринимателями той или иной степени участия государства. Одной из таких форм являются кластеры.

Ключевыми факторами успеха эффективно функционирующих кластеров в мире является тесное сотрудничество промышленного сектора с научными институтами, правильный выбор специализации кластеров, инициирование инновационных программ и формирование центров конкурентоспособности [3].

Компании конкурируют друг с другом в различных областях и с помощью различных методов, в том числе все более применяется конкуренция при помощи корпоративного сайта, что предъявляет к ним возрастающие требования по развитию современной информационной среды. Обычно основной задачей сайта компании является доведение до потребителей продукции компании той информации, которую фирма стремится им предоставить. Более высокая инновационная активность корпораций, позволяющая им эффективно конкурировать между собой в целях повышения эффективности российской экономики в целом, может быть обеспечена только при четко выраженной промышленной политике государства.

Промышленной является общегосударственная политика программно-целевого планирования процесса модернизации в сторону выпуска наукоемкой продукции с высокой долей добавленной стоимости, она может быть результатом взаимодействия государства и корпораций, производящих востребованную на рынке продукцию [7].

Промышленная политика современного государства и крупных корпораций должна быть направлена на проектирование рабочих мест, позволяющих обеспечить максимально возможную производительность труда.

При реализации целей российских государственных программ и федеральных проектов в стратегическом планировании возрастает роль управления рисками и нейтрализации угроз [11].

Важным в связи с этим представляется сочетание мероприятий промышленной политики государства с направлениями его инновационной и образовательной политики, позволяющей обеспечить рабочие места высококвалифицированными кадрами.

Информационный сектор экономики создает рынок информационных продуктов и рынок рабочих мест, соответствующих информационной экономике. Таким образом, современная промышленная политика может быть результатом взаимодействия государства, корпораций, производящих наукоемкую продукцию, и научно-образовательных организаций.

Объединению усилий государства и частного бизнеса может способствовать создание малых форм предприятий, которое обеспечивает коммерциализацию определенного объема новых знаний, образующихся в результате деятельности государственных научно-исследовательских организаций.

Важное значение имеет оценка параметров состояния внешней бизнес-среды частного бизнеса. Необходимые предпринимателю прогнозы относятся к перспективам развития отрасли, региона и национальной экономики в целом. К числу важных для предпринимателей можно отнести прогнозы ассортиментного состояния рынков того или иного вида продукции, реакции потребителей на изменения рыночной конъюнктуры, развития инновационной и институциональной среды.

### **Процессно-ориентированный подход в управлении персоналом**

Понятие «бизнес-процесс» является ключевым понятием современной системы управления деятельностью фирмы. Бизнес-процесс – это поток работы (элементарной операции), проходящей от одного человека к другому и для укрупненных процессов – от одного отдела к другому. Любой бизнес-процесс начинается с входа, открываемого первичными поставщиками процесса, и закрывается выходом, который выдает результат первичным клиентам процесса [5].

При этом численность и квалификация персонала должны определяться возможностью стандартизировать бизнес-процессы и отвечающей им результативной системой трудовых заданий и их распределения в бизнес-процессах.

Стандартные бизнес-процессы определяют новые квалификационные требования. Трудовые функции на практике часто не соответствуют полученным в образовательных организациях знаниям, умениям и навыкам, а внедрение новой техники в российских бизнес-структурах часто не связано с изменением бизнес-процессов. В этом случае технические инновации не всегда приводят к повышению качества. Управление предпринимательской деятельностью фирмы должно включать стандартизированные механизмы принятия необходимых в данных условиях деятельности предпринимательских решений.

В последние десятилетия правительство выделяет средства на программы по подготовке управленческих кадров, реализация которых включает стажировку, в том числе на зарубежных предприятиях ряда стран Европейского сообщества, характеризующихся высокими показателями качества человеческого капитала и уровня производительности труда [8].

В то же время считается, что высокая стоимость техники и технологии не позволяет стабильно ее обновлять. Главная причина такого положения – нехватка у государства средств для предоставления им льготных кредитов, дефицит современного оборудования и машин.

Работник как носитель инновационных знаний может воздействовать на модернизацию техники. Рост заработной платы работников в связи с увеличением минимальной оплаты труда способствует мотивации предпринимателей к замене все более дорогого труда относительно более дешевой техникой.

Экономика, чтобы быть инновационной, нуждается в персонале новаторского типа, который может разрабатывать новые продукты, новые системы управления, новые структуры [9]. Необходимым является привлечение на модернизируемые и вновь создаваемые предприятия молодых работников, способных осваивать новые технологии. Для этого важна совокупность не только технологий, но и организации труда, его мотивации и оплаты. Действенным является такой механизм мотивации, как конкуренция между отдельными работниками путем всевозможных рейтингов, а также в области предложения новых идей технологических и организационных инноваций.

Главной характеристикой инновационного общества выступает способность воспринимать и создавать новые продукты, формировать спрос на инновации. В этих условиях приобретают особое значение инновационные менеджеры. Их определяют как специалистов, формирующих инновационный портфель фирмы, выступающих в качестве связующего звена между новаторами как авторами оригинальных научно-прикладных продуктов и сферами производства и потребления этих продуктов, обеспечивающих отбор наиболее эффективных идей, которые предлагаются персоналом организации, то есть умением распознавать инновации [6].

### **Заключение**

Современная инновационная экономика характеризуется увеличением доли высокотехнологичного сектора в обрабатывающей промышленности; ростом инноваций в отраслях переработки исходного сырья; увеличением численности занятых в сфере науки и высоких технологий. Принципиально новая экономика основана на технологическом прогрессе, информационно-коммуникационных технологиях, инновационной активности, интеллектуальном потенциале.

Организация научно-технической и инвестиционной деятельности предприятий должна быть в большей степени ориентирована на предпринимательский тип управления и на процессно-ориентированный подход к управлению.

## Список источников

1. Мельников О.Н., Чибисова В.Г. Инновационный подход к реорганизации системы управления кадрами, персоналом и человеческими ресурсами // *Экономика труда*, 2017, Т. 4, no. 4, с. 283-294.
2. Смирных Л.И., Аистов А.В., Таруни-на Е.Н. Опыт предпринимательства: последствия для заработной платы наемных работников // *Вопросы экономики*, 2018, с. 104-120.
3. Анисимова Н.А., Романова Н.Ю., Шахова Н.В. Индикативный подход к оценке социально-экономической эффективности отраслевой кластеризации в регионе // *Известия высших учебных заведений, Технология текстильной промышленности*, 2017, no. 1(367), с. 73-77.
4. Шахова Н.В. Инновационная роль малого предпринимательства // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2016, no. 11(83), с. 120-128.
5. Кохно П., Кохно А. Теоретические основы экономики высокотехнологичных предприятий // *Общество и экономика*, 2010, no. 12.
6. Слободин А.А. Кадры для инновационного развития экономики региона // *Известия высших учебных заведений, Уральский регион*, 2009, no. 4, с. 39-42.
7. Губанов С. Промышленная политика и государство // *Экономист*, 2004, no. 7, с. 3-14.
8. Козлова Е.И., Титова О.В. Качество человеческого капитала и производительность труда // *Производительный труд как важный потенциал национальной конкурентоспособности: материалы Междунар. науч.-практ. конф.* Воронеж, 2012, с. 121-124.
9. Хубиев К. О теоретико-содержательных основах экономики образования // *Экономист*, 2009, no. 10, с. 35-46.
10. Кириченко И.А., Гумеров Р.Р. Реализация национальных целей и стратегическое планирование: фактор управления рисками // *Российский экономический журнал*, 2019, no. 6, с. 52-62.
11. Усачев И.В. Проблемы развития инновационного потенциала промышленных предприятий // *Современные политэкономические проблемы повышения эффективности экономики: материалы Междунар. науч.-практ. конф. В 2 ч.: ч. 2.* Воронеж, 2011, с. 139-141.
12. Переверзев М.П., Лунева А.М. *Предпринимательство и бизнес.* Москва, ИНФРА-М, 2010.

---

# RESOURCE POTENTIAL OF DEVELOPMENT BUSINESS IN RUSSIA

---

**Shakhova Nelli Viktorovna**, Cand. Sc. (Econ.), Accos. Prof.

Voronezh State Pedagogical Universiti, Lenina st., 86, Voronezh, Russia, 394024

*Purpose:* study of opportunities for the development of entrepreneurial activity, as well as the role of entrepreneurs as organizers of production.

*Discussion:* the article studies the potential for the development of entrepreneurship, including innovation and labor. Personnel management should be based on a process-oriented approach, on the standardization of business processes. The employee as a carrier of innovative knowledge can influence the modernization of equipment. Rising wages for employees motivate entrepreneurs to replace increasingly high-paying labor resources with relatively cheaper technical resources based on innovation. *Results:* the modern innovation activity of enterprises and its connection with the state industrial and investive politics are considered. The conditions and mechanisms for the development of entrepreneurship in Russia, in practical the use of social and network partnerships, including public-private partnership. It is important to orient the state investment politic to improve the resource potential of entrepreneurship.

**Keywords:** innovative potential, social partnership, network partnership, business process, innovative activity.

## References

1. Mel`nikov O.N., Chibisova V.G. Innovacionny`j podxod k reorganizacii sistemy` upravleniya kadrami, personalom i chelovecheskimi resursami. *E`konomika truda* [Melnikov O.N., Chibisova V.G. An innovative approach to reorganizing the personnel, personnel and human resources management system], 2017, T. 4, no. 4, pp. 283-294. (In Russ.)
2. Smirny`x L.I., Aistov A.V., Tarunina E.N. Opy`t predprinimatel`stva: po-sledstviya dlyazarabotnojplaty` naemny`x rabotnikov. *Voprosy` e`konomiki* [Smirnykh L.I., Aistov A.V., Tarunina E.N. The entrepreneurial experience: implications for the wages of employees // Economic issues], 2018, pp. 104-120. (In Russ.)
3. Anizimova N.A. Indikativny`j podxod k ocenke social`no-e`konomicheskoy e`ffektivnosti otraslevoj klasterizacii v regione [Anizimova N.A. An indicative approach to assessing the socio-economic efficiency of sector clustering in the region] / N.A. Anizimova, N.U. Romanova, N.V. Shakhova. *Izvestiyavy`ssh ixuchebny`xzavedenij, Texnologiyatekstil`nojpromy`shlennosti*, 2017, no. 1 (367), pp. 73-77. (In Russ.)
4. Shakhova N.V. Innovacionnaya rol` malogo predprinimatel`stva [Shakhova N.V. The innovative role of small business]. *Sovremennaya e`konomika: problemy` iresheniya*, 2016, no. 11(83), pp. 120-128. (In Russ.)
5. Koxno P., Koxno A. Teoreticheskie osnovy` e`konomiki vy`sokotexnologichny`x predpriyatij [Kokhno P., Kokhno A. Theoretical foundations of the economics of high-tech enterprises]. *Obshhestvo i e`konomika*, 2010, no. 12. (In Russ.)
6. Slobodin A.A. Kadry` dlya innovacionnogo razvitiya e`konomiki regiona [A.A. Slobodin Personnel for innovative development of the regional economy].

*Izvestiyavy`sshixuchebny`xzavedenij, Ural`skijregion*, 2009, no. 4, pp. 39-42. (In Russ.)

7. Gubanov S. Promy`shlennaya politika i gosudarstvo [Gubanov S. Industrial policy and the state]. *E`konomist*, 2004, no. 7, pp. 3-14. (In Russ.)

8. Kozlova E.I., Titova O.V. Kachestvo chelovecheskogo kapitala i proizvodi-tel`nost` truda [Kozlova E.I., Titova O.V. Human capital quality and labor productivity]. *Proizvoditel`ny`jtrudkakvazhny`jpotenc ialnacional`nojkonku-rentosposobnosti: materialy` Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Voronezh*, 2012, pp. 121-124. (In Russ.)

9. Xubiev K. Oteoretiko-soderzhatel`ny`x osnovax e`konomiki obrazovaniya [Khabiev K. On the theoretical and substantive foundations of the economics of education]. *E`konomist*, 2009, no. 10, pp. 35-46. (In Russ.)

10. Kirichenko I.A., Gumerov R.R. Realizaciya nacional`ny`x celej I strategicheskoe planirovanie: factor upravleniya riskami [Kirichenko I.A., Gumerov R.R. Implementation of national mudflows and strategic planning: a factor of risk management]. *Rossijskije`konomicheskijz hurnal*, 2019, no. 6, pp. 52-62. (In Russ.)

11. Usachev I.V. Problemy` razvitiya innovacionnogo potenciala promy`shlenny`x predpriyatij [Usachev I.V. Problems of development of innovative potential of intermediate enterprises]. *Sovremennyy`epolite`konomicheskieproblemy` povy`sheniyae`ffektiv-nostie`konomiki: materialy` Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. V 2 ch.: Ch. 2, Voronezh*, 2011, pp. 139-141. (In Russ.)

12. Pereverzev M.P., Luneva A.M. *Predprinimatel`stvo i biznes* [Pereverzev M.P., Luneva A.M. Entrepreneurship and business]. Moscow, INFRA-M, 2010. (In Russ.)