



Рис. 4. Регистрация и ликвидация организаций малого бизнеса по годам (без микропредприятий)

Тенденция к росту коэффициента ликвидации организаций малого бизнеса и сравнение его с коэффициентом регистрации характерна не только для России. Так в США в 2005–2008-х гг. ежегодно регистрировались около 600 тыс. организаций малого бизнеса, официально переставали существовать около 500 тыс. Сегодня ситуация перевернулась, и на 570 тыс. регистрируемых организаций приходится более 600 тыс. ликвидируемых.

Как справедливо отмечают многие специалисты, поддержка малого бизнеса является одной из важнейших задач государственных и местных органов власти. Ведь именно малый бизнес должен стать основной движущей силой российской экономики, и демографические показатели, как мы отмечали в самом начале статьи, являются одним из индикаторов «самочувствия» предпринимательской среды.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Василенко Н.В.

*Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Санкт-Петербург,
e-mail: nvasilenko@mail.ru*

Инновационная экономика представляет собой совершенно новый тип общественного производства, где информация выступает основным фактором производства, отодвигая традиционные факторы (труд, землю, капитал) на второй план. Так как одним из важнейших носителей информации и ее преобразователем выступает человек, усиливается роль человеческих ресурсов в становлении нового общественного уклада. Человеческие ресурсы, востребованные современной экономикой, представляют собой

совокупность не только профессиональных навыков, но и личностных качеств человека, приводящих к повышению эффективности от использования профессиональных способностей. В данной статье предпринимается попытка рассмотреть особенности формирования человеческих ресурсов в современных условиях.

Как справедливо отмечает Т.Н. Лукиных, о человеке применительно к экономике принято обычно говорить в двух аспектах: как потребителя или как производителя. Применительно к современной экономике такой подход непродуктивен и некорректен уже хотя бы потому, что понятия труд и досуг, работа и развлечение здесь довольно размыты и относительно по сравнению с таковыми в условиях индустриальной экономики, и, тем более, в доиндустриальной. Изменились требования к человеку, содержание и методы организации труда, подход к образованию и пр. [1].

Анализ иностранных и отечественных источников позволяет выявить три важнейшие характеристики человеческих ресурсов, актуальных для решения задач современных экономических систем, прежде всего организаций. Первой такой характеристикой является **кадровый потенциал** организации, отражающийся прежде всего в совокупности формальных статусов работников. В зависимости от отраслевой принадлежности составляющие этого статуса могут быть различными. В сфере высшего образования к ним следует относить ученые степени, звания, членство в различных академических сообществах и пр. В других областях это может быть наличие высшего образования по специальности, сертификаты, подтверждающие профессиональные компетентности, разряды, категории и пр. Формальные элементы кадрового потенциала отражают возможности

выполнения набора профессиональных деятельностей определенного уровня сложности и креативности.

Повышение такого потенциала предполагает формализацию достижений посредством различного рода аттестаций, являющейся результатом выполнения квалификационных заданий и работ. Такая формализация неразрывно связана с имиджем учреждений и организаций, ее осуществляющих.

Однако главная отличительная особенность человеческих ресурсов состоит в их личностной специфике. В отличие от машин и сырья люди наделены интеллектом, и их участие в производственном процессе носит осмысленный характер. Одновременно уровень усилий человека при выполнении работы может быть и выше, и ниже нормативно требуемого. В контексте рассматриваемой нами темы это означает, что потенциал человеческих ресурсов (кадровый потенциал) не обязан соответствовать результативности их деятельности. Между тем **результативность**, являясь важнейшей характеристикой любого экономического ресурса, представляет вторую из обозначенных нами выше особенностей человеческих ресурсов.

В современной экономике особый интерес представляет результативность умственной, интеллектуальной деятельности работников организаций. Уже традиционно к результатам такой деятельности относятся объекты интеллектуальной собственности, такие как технологии, ноу-хау, промышленные образцы и пр. Для университетов в качестве таких оцениваемых результатов также могут быть использованы:

- научные публикации разных жанров, от статей в журналах с высоким импакт-фактором до монографий – *содержательный* аспект;
- наукометрические показатели, включая индекс Хирша и пр. – *количественный* аспект;
- НИР, получившие финансирование из внутренних и внешних источников, подтверждающее наличие заинтересованных в результатах сторон – *ресурсный* аспект;
- премии, награды как свидетельство признания в профессиональном и академическом сообществе – аспект *признания*;
- привлечение сотрудников к экспертной деятельности, а также аутсорсингу – аспект *востребованности*.

Важно, что соотношение потенциала и результативности может быть любым. Например, высокий потенциал при низком уровне усилий дает низкую результативность. Институциональная экономическая теория фиксирует такое положение дел концепциями «агентских издержек», «морального риска» и «вымогательства» и пр. При этом низкий потенциал при высоком уровне усилий может привести не

только к высокой результативности, но и к наращиванию самого потенциала человеческих ресурсов, который далее может быть формализован и переведен в кадровый. Для регулирования положения дел, как известно, применяется материально и морально стимулирование работников. Однако в современных условиях такое стимулирование затруднено отсутствием слабо нормируемым во временном отношении трудом креативного характера, а также ненаблюдаемыми переменными, характеризующими процесс коммуникации, играющими в современных экономических процессах все большую роль.

Вместе с тем в указанных проблемных моментах заложены еще недостаточно исследованные возможности, связанные с тем, что в отличие от других экономических ресурсов человек обладает творческими способностями, продуктивность которых не имеет видимых пределов. Именно поэтому в человеческих ресурсах скрыты наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования экономических систем разного уровня, в том числе организаций. Это актуализирует проблему **способности человеческих ресурсов к развитию**, что составляет третью важнейшую их характеристику. Не вызывает сомнения, что развитие общекультурных и профессиональных компетентностей работников способствует повышению их производительности. При чем в интеллектуальной сфере это может происходить скачкообразно при овладении соответствующими технологиями. Основным механизмом реализации способности человеческих ресурсов к развитию является непрерывное образование, в том числе социальное научение, а также индивидуальное специализированное обучение. Реформирование систем образования в настоящее время во всем мире и имеет своей первоочередной задачей обеспечение необходимого качества образования для формирования человеческих ресурсов, адекватных современной экономике.

Таким образом, важнейшими характеристиками человеческих ресурсов экономических систем (на примере организаций) в современной экономике являются кадровый потенциал, результативность и способность к развитию. Отсюда основными механизмами формирования человеческих ресурсов следует считать формализацию достижений, различные методы экономического стимулирования, а также обучение.

Список литературы

1. Лукиных Т.Н. Человеческие ресурсы в условиях информационной экономики // Открытый междисциплинарный электронный журнал «Гуманитарная информатика». URL: <http://huminf.tsu.ru/e-jurnal/magazine/3/luk.htm> (дата обращения 23.01.2013).

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
ВЕДУЩИХ ОТРАСЛЕЙ ПИЩЕВЫХ
ПРОИЗВОДСТВ**

Гуремина Н.В., Юферова А.А.

*Дальневосточный федеральный университет,
Владивосток, e-mail: russianbeauty@yandex.ru*

В последнее время становится все более очевидно, что эффективность деятельности предприятий в определяющей степени зависит не столько от имеющихся ресурсов (производственных мощностей, владения землей и капиталом) сколько от умения грамотно ими управлять, производить новые идеи, знания и технологии.

Сложность, многообразие и противоречивость современных социально-политических и экономических преобразований в обществе, их новизна и динамизм в условиях рыночной трансформации остро ставят вопрос о максимальном использовании возможностей научно-технического потенциала отраслей пищевых производств в развитии реального сектора экономики и придании ему инновационного характера. При этом основная роль принадлежит

науке как генератору научно-технического развития пищевой промышленности, обеспечивающей постоянное технико-технологическое и социально-экономическое обновление отраслей пищевых производств.

Пищевая и перерабатывающая промышленность замыкает производственную цепочку АПК на пути сельхозсырья, поэтому важно как можно полнее сохранить и эффективнее перерабатывать сельхозпродукцию, превратив ее в конечные продукты и сырье для промышленности высокого качества и потребительского спроса (табл. 1). Это возможно осуществить на основе комплексного инновационного подхода. Для решения этой задачи необходимо усиление роли государства в регулировании экономических процессов, разработке и освоении научно-технических направлений и внедрении инноваций, решении стратегических задач по осуществлению аграрной политики государства, формированию эффективного, конкурентоспособного агропромышленного производства, способного обеспечить продовольственную безопасность страны, интегрироваться в мировое сельскохозяйственное производство и рынки продовольствия.

Таблица 1

Характеристика основных отраслей пищевой промышленности РФ [1]

Отрасль	Проблемы	Перспективы
Хлебопекарная	– мощности крупных хлебозаводов задействованы не полностью	– строительство малых цехов и пекарен с небольшим радиусом развоза свежеспеченной диетической и лечебно-профилактической продукции
Макаронная	– недостаток отечественного сырья (муки из твердых сортов пшеницы) для выработки высококачественных макаронных изделий; – высокий уровень импорта продукции	– организация выпуска макаронных изделий на предприятиях общественного питания – создание оригинальных продуктов и выработка продукции лечебно-профилактического назначения, в том числе предназначенная для немедленной реализации населению
Мукомольно-крупяная	– отсутствует выработка готовых мучных смесей для потребностей как промышленного хлебопечения, так и домашнего хозяйства; – отсутствует выработка смесей для выпуска различных мучных кондитерских изделий	– внедрение на мельницах и крупозаводах новых усовершенствованных машин, передовой технологии и бестарного хранения продукции
Мясная	– уменьшение поголовья отечественного скота, что негативно сказалось на сырьевой базе отрасли; – зависимость от поставок мяса и птицы по импорту	– использование вторичного сырья (кость, шкура и т.п.); – создания малых и крупных цехов для выработки различных мясных полуфабрикатов, в том числе быстрозамороженных
Молочная	– недостаток сырья	– выработка сыров (как это характерно для европейских стран, где многие известные марки вырабатываются на семейных фермах), мягкого мороженого на фризерах (в комплексе с кафе для его реализации)
Рыбная	– ориентация отрасли на экспорт; – преобладание в экспорте сырой рыбы и морепродуктов, не подвергшихся промышленной обработке	– глубокая переработка добываемого рыбного сырья; – расширение ассортимента изделий; – создание в городах страны цехов по переработке рыбы (засолка, нарезка и т.п.).
Масложирная	– выпуск продуктов под чужими торговыми марками, прямую фальсификация (реализация комбинированных продуктов под видом сливочного масла и др.)	– уменьшение доли давальческого сырья на маслозаводах, и создание холдингов по выращиванию и переработке маслосемян
Флодоовощная	– отсутствие интенсивных технологий в сельском хозяйстве; – нестабильный валовый сбор овощных культур, ягод и картофеля	– существуют большие возможности для организации малых предприятий в регионах с большой численностью трудоспособного населения, т. к. переработка плодоовощного и фруктового сырья по-прежнему требует больших затрат ручного труда на подготовительных операциях (сортировка, чистка и др.)