

УДК 332

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА РОССИИ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Мартынкин П.А., студент гр. 102, 4 курс
Научный руководитель: Кульментьева Г.И., ст. преподаватель
Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова
г. Казань

Актуальность исследования обусловлена необходимостью предприятий малого и среднего бизнеса поддерживать свою конкурентоспособность в условиях распространения цифровой экономики. В первую очередь, современная экономика стремится к цифровой трансформации, что означает внедрение новых технологий, автоматизацию и использование данных для оптимизации бизнес-процессов. Для успешной адаптации малых и средних предприятий к этим изменениям требуется подбор квалифицированных кадров, способных осуществлять и поддерживать цифровые инновации. Более того, цифровая экономика является ключевым направлением развития экономики России, одним из факторов роста экономики страны, именно поэтому государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в данной среде крайне важна и имеет особую актуальность. В свою очередь, малое и среднее предпринимательство является неотъемлемой частью национальной экономики страны, предприятия обеспечивают рабочие места, способствуют пополнению налогового бюджета страны и развитию экономических отношений.

Целью исследования является выявление проблем кадрового потенциала малого и среднего бизнеса России в контексте цифровой экономики, а также путей их решения.

Стоит начать с того, что малое и среднее предпринимательство (МСП) представляет собой форму бизнеса, характеризующуюся определенными размерами, объемами деятельности и организационной структурой. В России выделяются микропредприятия, малые и средние компании. Критерии, по которым определяется вид предприятия, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Критерии малых и средних предприятий [7]

| | | |
|--|------------------------------------|--|
| Предельное среднесписочной работников за календарный год для организаций и ИП | значение численности за предыдущий | 15 человек — для микропредприятий; 16–100 человек — для малых предприятий; 101–250 человек — для средних предприятий |
| Предельное среднесписочной работников за календарный год для организаций лёгкой промышленности | значение численности за предыдущий | 15 человек — для микропредприятий; 16–100 человек — для малых предприятий; 101–1000 человек — для средних предприятий |
| Предельное среднесписочной работников за календарный год для организаций и ИП общепита | значение численности за предыдущий | 15 человек — для микропредприятий; 16–100 человек — для малых предприятий; 101–1500 человек — для средних предприятий |
| Доходы за год по правилам налогового учёта не превышают | | 120 млн рублей — для микропредприятий; 800 млн рублей — для малых предприятий; 2 млрд рублей — для средних предприятий |

Малый бизнес в России оказывает непосредственное влияние на темпы экономического роста и структуру ВВП, насыщает рынок товарами и услугами, заполняет экономические ниши, которые не под силу заполнить крупным предприятиям [8]. В России малый бизнес по состоянию на 2023 год занимает в структуре ВВП 20,3%, что, стоит отметить, гораздо ниже, чем в других странах (в ЕС состав малого бизнеса в структуре ВВП достигает 67%) [6].

Также стоит отметить и инновационную роль малого бизнеса. Если крупные корпорации наращивают прибыль при помощи увеличения объемов производства, то мелкие предприятия ищут новые идеи, чтобы выделиться на фоне конкурентов. МСП часто включают в себя инновационные стартапы, которые могут стать движущей силой для новых технологий и идей в российской экономике.

Одним из основных факторов для устойчивого роста компаний малого и среднего бизнеса выступает кадровый потенциал. Качественный кадровый потенциал позволяет максимально эффективно использовать имеющиеся ресурсы, адаптироваться к изменениям внешней среды и справляться с конкуренцией. Кадровый потенциал представляет собой возможности определенной категории рабочих, специалистов и управленцев, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности [3].

Государственная поддержка кадрового потенциала в России играет существенную роль в формировании и реализации стратегии развития кадрового потенциала, в первую очередь, за счет системы образования,

выделяя средства на образовательные программы на всех уровнях, начиная от дошкольного образования и заканчивая высшим образованием (финансирование школ, колледжей и университетов), что позволяет им обеспечивать высокий стандарт образования. Более того, государство финансирует научные исследования, что способствует созданию инноваций и развитию новых технологий. Это создает благоприятные условия для формирования высококвалифицированных кадров, способных работать в наукоемких областях. Также осуществляется и финансирование научных исследований и разработок в области образования, что способствует развитию новых методик обучения, инновационных учебных материалов и технологий, что в свою очередь обогащает образовательную среду. Наконец, государство предоставляет гранты и стипендии для студентов с целью поддержки их образовательных усилий. Это способствует привлечению талантливых и мотивированных людей к образованию, уменьшает социальные неравенства и стимулирует лучших студентов к достижению высших результатов.

Касательно государственной поддержки МСП в сфере цифровой экономики, стоит отметить, что существует ряд проблем, связанных с кадровым обеспечением. Это связано в том, что становление цифровой экономики началось сравнительно недавно, а именно в конце 50-х годов прошлого века (однако термин был введен только в 1995 году) [2], а темпы развития не перестают удивлять. Цифровизация многих сфер жизни общества способствует увеличению благосостояния населения, поэтому необходимо осуществлять ряд мер для поддержки кадрового потенциала цифровой среды. Отсутствие квалифицированных кадров может привести к увеличению безработицы, снижению производительности и обострению социальных проблем.

К основным проблемам кадрового обеспечения цифровой экономики на момент исследования относится, в первую очередь, быстрое устаревание навыков. Как было отмечено ранее, цифровые технологии развиваются семимильными шагами, они изменяются с необычайной скоростью, и навыки по работе с предыдущим поколением технологий, соответственно, устаревают, и их необходимо постоянно обновлять и совершенствовать.

Более того, большинство образовательных программ на исследуемый период не совпадают с требованиями цифровой экономики, то есть являются попросту неактуальными и устаревшими. Это связано с низкой текучестью кадров и уровнем профессиональных переподготовок среди кадрового состава образовательных учреждений, а также с недостаточным финансированием образовательных учреждений с целью приобретения современных средств обучения.

Что касается негосударственных образовательных учреждений, в подавляющем большинстве образовательных курсов отсутствуют четко сформированные требования к обучению и к преподавателям, реализующим обучение по цифровым направлениям. Следовательно, данные образовательные продукты не способны решать проблему качественной

подготовки специалистов для цифровой экономики. Также, говоря о данных курсах, стоит отметить, что менталитет нашей страны таков, что немаловажную роль играют бюрократические механизмы, тормозящие разработку профстандартов, а зашлакованность системы управления липовыми планами и отчётами снижают возможности образовательных организаций творчески и плодотворно работать над развитием общего цифрового будущего [5].

Стоит выделить, что без качественного программного обеспечения, информационного оборудования и доступа к нему невозможна грамотная подготовка кадров. В российских же реалиях наблюдаются трудности с национальным производством программного обеспечения и технических средств. Также стоит отметить, что зона покрытия сети Интернет все еще не повсеместна, а многие домохозяйства не имеют возможности подключения к сети.

В качестве заключительной проблемы кадрового обеспечения цифровой экономики необходимо выделить пробелы в нормативно-правовой базе цифровой экономики.

Обобщая все вышеперечисленные проблемы, можно вывести одну глобальную, объединяющую в себе множество факторов, проблему – недостаточность квалифицированных кадров в цифровой среде.

Следовательно, для решения проблем, препятствующих цифровому, экономическому развитию, необходимы комплексы мер, охватывающих нормативное регулирование кадрового развития, информационной инфраструктуры и безопасности.

Необходимо продолжать более активное переустройство образовательных программ в государственных учреждениях: в школах, в ВУЗах, колледжах, а также формировать профессиональные переподготовки для уже занятых в экономике граждан, которые желали бы освоить цифровые профессии. Тем не менее, одного наличия таких программ недостаточно, важно проводить активную пропаганду образования по цифровым профессиям.

Более того, крайне важным является обеспечение доступности Интернета для россиян. На октябрь 2023 года проникновение интернета в России составляло 88,2% [1].

Что касается негосударственных образовательных курсов, крайне важно регламентировать определенные компетенции специалистов и преподавателей цифровых профессий. Это связано с тем, что специфика цифровой экономики требует уже не просто определённых знаний, а конкретных компетенций. Современная система образования только начала переходить к новым технологиям обучения, направленным на формирование соответствующих компетенций.

Что касается проблемы отсутствия полноценной нормативно-правовой базы для регулирования отношений в сфере цифровой экономики, до 31.12.2024 осуществляется федеральный проект «Нормативное регулирование

цифровой среды», целью которого является создание системы правового регулирования цифровой экономики, основанной на гибком подходе в каждой сфере, а также внедрение гражданского оборота на базе цифровых технологий. В рамках данного проекта уже были достигнуты некоторые результаты [4]. Тем не менее, не стоит останавливаться на достигнутом, так как зачастую темпы работы по подобного рода проектам отстают от темпов развития исследуемой сферы, а также каждый день появляются новые виды отношений в цифровой среде, требующие регулирования. По мнению автора, следует обращать внимание арбитражного суда на существующие конфликты в цифровой среде и создавать судебные прецеденты.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что поддержка малого и среднего предпринимательства со стороны государства является неотъемлемой частью развития конкурентоспособной национальной экономики, так как МСП является движущей силой не только производственного, но и инновационного процесса, в том числе и цифровой экономики. В первую очередь, наиболее важным фактором устойчивого роста МСП является качественный кадровый потенциал. Тем не менее, в сфере господдержки кадрового потенциала существует ряд проблем, которые определяют отставание страны на мировой арене по показателям цифровой экономики. К таким проблемам относятся быстрое устаревание навыков, несоответствие образовательных программ требованиям рынка труда и низкая актуальность негосударственных образовательных курсов. Также были выявлены трудности с доступом к качественному программному обеспечению, информационному оборудованию и интернету. Глобальной проблемой является недостаток квалифицированных кадров в цифровой среде.

Решение требует комплексных мер, включая переустройство образовательных программ, формирование профессиональных переподготовок, активную пропаганду образования по цифровым профессиям и обеспечение доступности интернета. Необходимо также регулирование компетенций специалистов и преподавателей цифровых профессий, а также улучшение нормативно-правовой базы цифровой экономики.

Список литературы:

1. TAdviser. Интернет-доступ Рынок России и СНГ [Электронный ресурс] URL: <https://clck.ru/38vKUj> (дата обращения: 11.08.23)
2. Д. А. Аверьянова Этапы развития цифровой экономики // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №3-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 19.02.2024)
3. Кречетников К.Г. Смысл и содержание понятия «Кадровый потенциал» // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2014. №27. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/smysl-i-soderzhanie-ponyatiya-kadrovyy-potentsial> (дата обращения: 18.02.2024).

4. Министерство экономического развития Российской Федерации. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/gosudarstvennoe_upravlenie/normativnoe_regulirovanie_cifrovoy_sredy/
5. Морозова О.И., Семенихина А.В. Проблемы кадрового дефицита в условиях цифровой экономики // МНИЖ. 2020. №6-4 (96). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kadrovogo-defitsita-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 20.02.2024).
6. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Проектно-учебная лаборатория экономической журналистики. Малый бизнес и большие возможности [Электронный ресурс] URL: <https://economics.hse.ru/ecjournal/news/789636465.html>
7. Райффайзен Банк. Критерии МСП [Электронный ресурс] URL: <https://www.raiffeisen.ru/wiki/chto-takoe-maloe-predpriyatiye/>
8. Юсупова, С. М. Роль малого предпринимательства в экономике России / С. М. Юсупова // Вектор экономики. – 2020. – № 8(50). – С. 5. – EDN EXJJPJN.