

4. Тенденция перекалывания ответственности за развитие малого бизнеса на региональный и муниципальный уровень

Решению проблем малого бизнеса в последнее время должен служить закон «Об особых экономических зонах», принятый в 2005 году. Это первая за последние годы попытка федеральных властей целенаправленно задействовать потенциал малого бизнеса для решения таких базовых проблем как региональное развитие и диверсификация отраслевой структуры российской экономики. При этом федеральные власти активно взялись за дело и явно не собираются перекалывать ответственность за развитие инновационного бизнеса на места на регионы и муниципалитеты.

При создании подобных зон предполагается предоставление различных льгот для предприятий-резидентов, и как показывает недолгий опыт Томской технико-внедренческой зоны, малый бизнес может и должен стать полноправным участником процесса функционирования подобных образований.

В целом в последнее время российская власть перешла от разговора к делу, и будем надеяться, что предпринимаемые мероприятия не будут испорчены плохим управлением как в столице, так и на местах.

О.А. Карамушенко

Уральский государственный технический университет им. Б.Н. Ельцина

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИИ

Россия обладает самыми образованными, умными и дешевыми работниками на свете, и это помогает нам выстоять на мировом рынке не меньше, чем нефть и газ. С другой точки зрения, российский работник ленив, инициативен, неумен и предпочитает гарантированную бедность усилиям обрести больше...

Были времена, когда по отношению к работникам широко применялся термин «трудовые ресурсы» наряду с ресурсами сырьевыми и энергетическими. И никто не видел в нем ничего оскорбительного для человека, воплощавшего в себе все лучшее, что накоплено предыдущим развитием человечества. Этот ресурс был исчерпан, тогда появился новый термин «человеческий фактор». Предполагается, что «фактор» более активен, чем «ресурс». Но сейчас широко используется термин «человеческий капитал», принятый экономистами всего мира. Он означает, что все знания и умения человека составляют капитал. Этот капитал человеческий, потому что он воплощен в личности человека, и это капитал, потому что знания и умения являются источником будущих доходов или будущей возможности удовлетворить какую-то свою потребность.

Теория человеческого капитала сформировалась на рубеже 1950-1960-х годов в Чикагском университете; а сегодня о человеческом капитале говорят не только экономисты, но и политики. И все признают, что это один из важнейших источников экономического роста и что без значительных инвестиций в него никакая экономика не может успешно развиваться. В последнее время все чаще говорят, что именно этот источник главный.

То «богатство народов», о котором писал Адам Смит, в конечном счёте зависит от того, что содержится в головах людей и как они взаимодействуют друг с другом. Российский человеческий капитал огромен: у нас, кажется, самые образованные бизнесмены в мире, наши специалисты, выезжая в развитые страны, часто находят себе применение и хорошо зарабатывают.

На российском рынке труда человек с дипломом ВУЗа не останется без работы: диплом многократно усиливает его конкурентные позиции. Чем выше уровень образования, тем выше экономическая активность, больше занятость, ниже безработица, тем меньше доля «отчаявшихся», тех, кто покинул рынок труда после долгих и безуспешных попыток найти работу.

Сейчас существует распространенное мнение о том, что экономика России полностью зависит от цен на нефть, что мы сидим «на нефтяной игле» и остаемся индустриальной страной с сильным сырьевым уклоном. Но резкое изменение картины занятости - самое явное свидетельство сдвигов, которые уже произошли в экономике. По числу занятых в сфере

услуг Россия приблизилась к Германии, оставив позади все другие постсоциалистические страны, кроме Венгрии. В российской экономике доминирует сектор услуг: две трети занятых. Это почти экономика постиндустриального типа.

Специфический человеческий капитал – те знания и умения, которые приобретаются только непосредственно на рабочем месте. Здесь показателем может быть стаж работы на данном рабочем месте, в данной фирме. В России сегодня он составляет около семи лет – против десяти-двенадцати в странах Западной Европы и Японии. По международным меркам у наших работников этого специфического человеческого капитала недостаточно. Обратная сторона – текучесть кадров: у нас интенсивность оборота рабочей силы намного выше, чем во всех странах с переходными экономиками. Кроме того, обычно пик заработков у человека приходится на 50-55 лет: считается, что именно в этом возрасте отдача от инвестиций в специфический человеческий капитал достигает максимума. А в России пик заработков приходится примерно на 40 лет, то есть на 10-15 лет раньше. Это значит, что старшие поколения уже никогда полностью не восстановят утерянный ими специфический капитал и нашей экономике еще долго придется жить с ощутимым его недостатком.

М.В. Калягина, И.А. Черепанова

Уральский государственный технический университет им. Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТОРГОВЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ЕКАТЕРИНБУРГА

Теоретическое осмысление роли торговых предприятий в формировании и поддержании устойчивости регионального потребительского рынка и проблем управления развитием сферы торговли должно осуществляться в рамках определенной доктрины экономической науки.

Необходимость адаптации отрасли торговли к новым условиям связана с решением ряда актуальных проблем управления предприятиями торговли. В теоретическом плане главной проблемой является недостаточная разработанность экономических основ управления функционированием предприятий торговли в условиях формирования регионального рынка услуг и, как следствие, отсутствие научно-обоснованной стратегии реформирования данной сферы.

В аналитическом плане проблема состоит в оценке состояния и установлении тенденций развития отрасли торговли в социально-экономическом развитии регионов, определении особенностей механизма регионального управления торговым комплексом, анализе сложившейся системы координации деятельности различных муниципальных, коммерческих и государственных структур и взаимоотношений между ними.

В практическом плане проблема заключается в отсутствии концепции реструктуризации системы управления торговым комплексом региона, необходимости комплексного рассмотрения проблем управления внутренней торговлей и качеством предоставляемых услуг на региональном потребительском рынке.

Известно, что в результате отказа от традиционного отраслевого подхода к управлению центр тяжести в решении социальных проблем все более перемещается на региональный уровень.

Данное обстоятельство предопределяет необходимость исследования торгового комплекса в территориально-отраслевом разрезе с позиции повышения эффективности экономической деятельности предприятий отрасли торговли и совершенствования механизма их территориально-отраслевого управления.