

ПРОБЛЕМЫ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РФ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Малый и средний бизнес - важнейшие элементы инновационно- ориентированной экономики. Создание благоприятных условий для развития в России малого и среднего предпринимательства (далее МСП) способствует построению диверсифицированной и сбалансированной структуры отечественной экономики, активизации в ней инновационного процесса, повышению благосостояния населения, расширению границ среднего класса, выступающего гарантом социальной и политической стабильности в обществе, что является чрезвычайно актуальным на современном этапе.

Развитие малого и среднего бизнеса сдерживается целым рядом факторов: дефицитом финансовых ресурсов для развития бизнеса, несовершенством нормативно-правовой базы, административными барьерами, коррупцией, наличием теневого бизнеса, высоким уровнем налогообложения и другими проблемами, созданными в России за последние 20 лет развития.

При применении финансово-кредитного механизма поддержки МСП самой серьезной проблемой стала - проблема доступа к финансово-кредитным ресурсам, что негативно отразилось на темпах роста самого малого бизнеса.

Современный глобальный кризис отчетливо высветил структурные слабости российской экономики, включая сектор МСП. Уроки кризиса не оставили сомнений, что только ускоренный переход национального хозяйства на инновационный путь развития способен создать надежную основу для устойчивого роста страны. Ускорение инновационного процесса в секторе МСП требует многократного увеличения внутренних затрат на исследования и научные разработки, что в условиях ограниченности бюджетных средств может быть обеспечено только за счет кардинального расширения активности малого и среднего бизнеса, существенного повышения результативности инвестиций в новые разработки и нанотехнологии.

Решением данных проблем российского предпринимательства должна стать новая полноценная система государственной финансовой поддержки малого и среднего бизнеса, включающая в себя крупные банки, направляющие свои кредитные ресурсы в сектор МСП через широкую сеть региональных коммерческих банков и других финансовых посредников, созданных в субъек-

тах РФ, а именно: гарантийные фонды, фонды развития и поддержки МСП, чья деятельность финансируется за счет федерального и региональных бюджетов.

России необходимы эффективные механизмы поддержки малых и средних компаний, соответствующие принятым в международной практике подходам финансового стимулирования данного сектора экономики, а именно: предоставление грантов, кредитных гарантий, микрозаймов, лизинговых и факторинговых услуг, льготных банковских ссуд, субсидирования процентных ставок по ним, ускоренное развитие системы венчурных фондов.

Р.А. Садретдинов, О.К. Минёва

Астраханский государственный университет

АНАЛИЗ КОМПОНЕНТОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

Материальное вознаграждение как часть системы мотивации персонала играет серьезную роль, однако в компаниях с комфортной внутренней средой оно является уже не единственным фактором, удерживающим персонал. Если же в компании существуют проблемы с корпоративной культурой, плохой внутренней микроклимат, то деньгами и различными льготами сотрудников не удержишь. Они могут перейти в другую организацию даже с понижением заработной платы, лишь бы сменить окружение и рабочую среду. Необходимо, прежде всего, выявить те корпоративные ценности, которые компания считает своим достоинством или преимуществом как работодателя и учесть их при построении системы мотивации.

Изучение существующих подходов к оценке персонала банка позволило определить ряд проблем, требующих разрешения. Одной из них является изучение трудовой мотивации персонала банка её содержания, действенности. Для оценки мотивов трудовой деятельности и удовлетворенности трудом сотрудников ФКБ «Петрокоммерц» г. Астрахани проведено анкетирование за период 2008 – 2010 гг. Анкета составлена по всем правилам маркетингового исследования и содержала вопросы открытого и закрытого типов.

Максимальное мотивирующее воздействие на сотрудников оказывает организация труда и его условия (около 80% респондентов). По мнению опрошенных, положительный психологический настрой на трудовую деятельность создают именно условия труда. Когда условия труда достаточно хорошие, работники не акцентируют на этом свое внимание, если они плохие – это резко