

УДК:331.104.2



ЗАДАЧИ ИННОВАЦИОННОГО ПОДХОДА В ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Сатыбалдиева Акселки Алимжановна, преподаватель,
akselkisatybaldyeva@gmail.com

Ошский региональный институт КГУ им. И. Арабаева,
Курсанбек кызы Жанара, магистрант
Ошский государственный университет
Ош, Кыргызстан

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы инновационного подхода в процессе использования трудовых ресурсов в предпринимательской деятельности. Определена роль политики эффективности и устойчивости предпринимательских структур в активной производственной и инновационной деятельности, в стабилизации рынка труда посредством создания новых рабочих мест и расширения занятости. Проведен анализ состояния деятельности малого и среднего предпринимательства по основным экономическим показателям. Раскрыта роль отражения эффективного использования трудовых ресурсов на эффективном функционировании предпринимательства, а также значения инновационного подхода в управлении ими в повышении конкурентоспособности предпринимательских структур.

Ключевые слова: предпринимательство, трудовые ресурсы, инновация, рынок труда, трудовой потенциал.

ИШКЕРДИК ЧӨЙРӨСҮНДӨ ЭМГЕК РЕСУРСТАРЫН ПАЙДАЛАНУУГА ИННОВАЦИЯЛЫК МАМИЛЕНИН МИЛДЕТТЕРИ

Сатыбалдиева Акселки Алимжановна, мугалим,
akselkisatybaldyeva@gmail.com

КМУнун Ош областтык И.Арабаев ат. институту,
Курсанбек кызы Жанара, магистрант
Ош мамлекеттик университети,
Ош, Кыргызстан

Аннотация: Макалада ишкердик ишмердүүлүгүндө эмгек ресурстарын пайдалануу процессинде инновациялык мамиленин маселелери каралат. Жаңы жумуш орундарын түзүү жана жумуш менен камсыз кылуу иштерин жайылтуу аркылуу эмгек рыногун турукташтырууда активдүү өндүрүштүк жана инновациялык ишмердүүлүктө ишкердик түзүмдөрдүн натыйжалуулугу жана туруктуулугу саясатынын ролу аныкталган. Чакан жана орто бизнестин ишмердүүлүгүнүн абалына негизги экономикалык көрсөткүчтөр боюнча талдоо жүргүзүлгөн. Эмгек ресурстарын натыйжалуу колдонуу ишкердиктин натыйжалуу иштешинде чагылдырылары, ошондой эле бизнес түзүмдөрүнүн

атаандаштык жөндөмдүүлүгүн жогорулашында аларды башкарууда инновациялык жолдордун мааниси ачылып берилди.

Ачык сөздөр: ишкердик, эмгек ресурстары, инновациялар, эмгек рыногу, эмгек потенциалы.

OBJECTIVES OF THE INNOVATIVE APPROACH IN THE USE OF LABOR RESOURCES IN THE SPHERE OF ENTREPRENEURSHIP

Satybaldieva Akselki Alimzhanovna, teacher,
akselkisatybaldyeva@gmail.com

Osh Regional Institute of KSU named after I. Arabaev,
Kursanbek kyzy Zhanara, undergraduate
Osh State University
Osh, Kyrgyzstan

Annotation: The article deals with the issues of innovative approach in the process of using labor resources in entrepreneurial activity. The role of the policy of efficiency and sustainability of business structures in active production and innovation activities, in stabilizing the labor market through the creation of new jobs and employment expansion is determined. The analysis of the state of activity of small and medium-sized businesses in terms of the main economic indicators was carried out. The role of mirror reflection of the effective use of labor resources on the effective functioning of entrepreneurship is revealed; the importance of an innovative approach to the management of labor resources in improving the competitiveness of business structures.

Key words: entrepreneurship, labor resources, innovation, labor market, labor potential.

В условиях развития рыночных отношений в Кыргызской Республике особое значение приобретает сфера предпринимательства, роль которой в экономике становится все более ощутимой. Эффективность и устойчивость предпринимательских структур, предприятий создает условия для активной производственной и инновационной деятельности, делая более заметным влияние их на стабилизацию рынка труда посредством создания новых рабочих мест и расширения занятости. В связи с этим необходимо переосмысление отношения к одному из основных, в современных условиях, факторов производства, какими являются трудовые ресурсы, особенно в сфере малого предпринимательства.

Долгие годы производственные способности человека рассматривались и оценивались как один из количественных производственных факторов. Задача состояла лишь в том, чтобы удачно соединить *труд с капиталом* для выполнения поставленной производственной программы[3,4]. Поскольку количественные характеристики трудовых ресурсов в предпринимательстве обусловлены размером предприятия (малое, среднее, крупное), то на первый план должны выходить их качественные составляющие.

В настоящее время многие руководители производственных структур, малого и среднего предпринимательства (МСП) приходят к переосмыслению роли человека в процессе производства, его место видится более приоритетным относительно остальных производственных ресурсов, так как именно человек является носителем творческого характера труда, способным создавать нечто новое. А по мнению значительного числа ученых, именно нововведения и инновации выражают суть предпринимательства. В данном направлении исторически значимые труды ярких представителей классиков политической экономии, создателей трудовой теории стоимости В. Петти, А.Смита, Д. Рикардо подчеркивали значение труда в материальном производстве, в создании стоимости. К.Маркс, развивавший трудовую теорию стоимости, обосновал неоплаченный труд наемного рабочего как источник прибыли капиталиста. Исследованиями места человека в производственном процессе занимались также Ж.Б. Сей, Д.С. Миль и др. В работах Ф. Листа, Л. Вальраса, И. Фишера интеллектуальные способности человека рассматривались как важнейший источник доходов и главный фактор экономического развития страны. Дальнейшую эволюцию взглядов можно проследить в монографиях, статьях и диссертациях таких авторов, как: В.Автономов, Е. Белкин, Г. Беккер, Б. Бреев, И. Бушмарин; И. Маслова, Ф. Мухаметлатыпов, А. Нещадин, Л. Роффе, С. Струмилин, Т. Шульц, В. Щетинин, Ю. Царегородцев и др. [2]

Эффективное функционирование предпринимательской деятельности хозяйствующего субъекта в условиях рыночных отношений на первое место выдвигается повышение результативности использования имеющихся трудовых ресурсов. Так как, именно в работе с трудовыми ресурсами отражаются и удачные решения, и сбои, и общие проблемы предприятия. Основной причиной неэффективного функционирования предприятия в сфере предпринимательства выступает отсутствие должного внимания, уделяемого правильному планированию потребности в трудовых ресурсах, что является залогом формирования коллектива работников, позволяющего достичь поставленных производственных и коммерческих целей, оптимально сочетая факторы производства и минимизируя издержки.

Задачи эффективного использования трудовых ресурсов выдвинулось в число практических факторов экономического успеха любого предприятия, в том числе и современного предпринимательства, где должна быть создана благоприятная среда, в которой реализуется трудовой потенциал работника, развиваются его личные способности, повышается удовлетворенность от выполненной работы и общественного признания его достижений[4]. Тем самым, в сфере использования трудовых ресурсов происходит последовательное смещение акцентов с технократических подходов, которые регламентируются содержанием трудового процесса, к целостному подходу, в основе которого лежит долговременное развитие трудовых ресурсов в предпринимательских структурах.

Немаловажное значение для повышения уровня использования трудовых ресурсов имеет реализация соответствующего Закона КР и государственной программы поддержки и развития МСП в КР [1,7], а также создание условий для их сотрудничества с крупными предприятиями. Существуют ряд проблем трудовых ресурсов именно в сфере предпринимательской деятельности в региональном и территориальном аспектах, которые требуют серьезного исследования в условиях Кыргызстана, в части их использования в предпринимательских структурах.



Рисунок 1. – Анализ состояния деятельности МСП по основным экономическим показателям, в % к общему объему республики, [6]

Как показывает рисунок 1., доля промышленной продукции, произведенной субъектами МСП, в общем ее объеме составила 20,8%, в то время как, в 2018г. она составляла 22,1%. В целом данная тенденция характеризуется сравнительной стабильностью. Постковидная ситуация в республике не могла не отразиться на состоянии производства особенно промышленной продукции, где соответственно показатели снизились по сравнению с 2019 годом на 3,4%. В 2021 году объем промышленного производства субъектов МСП малого и среднего предпринимательства (с учетом неформальной деятельности по производству муки и хлеба) составил 77,2 млрд. сомов[6].

Существенно сократился и уровень показателей экспорта и импорта в 2020 г., который соответственно составил 10,5% и 11,1%, но, как показывает анализ, ситуация с 2021г. по всем показателям начала выравниваться в сторону повышения. Здесь хотелось бы отметить о значимости МСП в производстве импортозамещающей продукции, так как картина по соотношению экспорта и импорта неутешительная, преобладает на рынке и имеет постоянный спрос импортная продукция, которая как видно по рис.1. занимает львиную долю и диктует будущие потребности. Тем самым,

существенная часть доходов населения экспортируется в виде солидного капитала, подпитывая финансовыми ресурсами экономику стран-импортеров.

Считаем необходимым рассматривать трудовые ресурсы во взаимосвязи с такими понятиями как инновации, инновационная деятельность, нововведение, нововведение-продукт, нововведение-процесс, модификация, изобретение, творческий подход, творческая мысль в экономической деятельности предпринимательских структур, каждый из которых подразумевает под собой определенный элемент инновационной

На наш взгляд, при осуществлении общей инновационной стратегии необходимы управленческие новации, выраженные в новом методе или принципе управления. При этом под нововведением понимается совершенствование определенной части управленческого процесса, не требующее приостановления основной деятельности предпринимательских структур и значительных экономических затрат[1]. Нововведение в управлении трудовыми ресурсами предпринимательских структур позволяют улучшить процесс изготовления и совершенствования конечного продукта (товара или услуги).

Следовательно, инновация в управлении трудовыми ресурсами предпринимательских структур представляет собой конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде новых или усовершенствованных методов управления, используемых в практической деятельности предпринимательских структур.

При этом инновационные методы управления трудовыми ресурсами направлены на экономические и организационные изменения в рамках существующей стратегии инновационного развития предпринимательских структур. Существует достаточно большое количество инноваций по различным классификационным признакам[5]. Одним из наиболее успешных вариантов бизнеса является деятельность по созданию новых товаров или услуг, которые в настоящее время неизвестны, но в силу структурных изменений спроса будут востребованы в будущем.

Через инновации, можно повышать уровень монополизма, диктовать конкурентам свою политику. Таким образом, инновация - это управленческий процесс, поскольку требует планирования, организации, мотивации и контроля[7]. Из вышеуказанного следует, что условием успешного обеспечения данных процессов выступает инновационный подход к управлению трудовыми ресурсами.

Таким образом, инновационный подход к управлению трудовыми ресурсами предполагает осуществление инновационной деятельности. Кроме того, мы считаем, что инновации - это, прежде всего, результат процесса, которым является инновационная деятельность предпринимательской структуры.

Мы можем охарактеризовать инновационный процесс управления трудовыми ресурсами как совокупность управленческих мероприятий[7], направленных на формирование и развитие трудовых ресурсов, необходимых для осуществления процесса реализации общей инновационной стратегии предпринимательской структуры.

Для предпринимательской структуры переход к созданию совершенно нового товара или услуги будет связан с проблемой перераспределения имеющихся в его распоряжении ресурсов, в том числе и трудовых.

В данной ситуации существует риск, связанный не только с переориентацией производства, но и с угрозой разрыва прежних связей, отсутствием инновационной восприимчивости, а также ухода квалифицированных специалистов[5].

Поэтому, цель управления трудовыми ресурсами - это отбор заинтересованных сотрудников, совершенствование их профессиональной подготовки в рамках существующей стратегии. Именно трудовые ресурсы выступают главным фактором не только производства инновационной продукции, но и всей предпринимательской структуры.

В этой связи, каждый конкретный работник - это не только совокупность затрат, но и фактор повышения доходов, производительности и интенсивности труда, а также качества принимаемых решений в этой области.

Здесь возникает экономически целесообразный подход капиталовложений в развитие трудовых ресурсов и трудового потенциала каждого работника предпринимательской структуры, поддержания его в трудоспособном состоянии, постоянном тренинге, создания условий для полного раскрытия его возможностей и способностей, заложенных в его личности[4].

В практике внедрения инноваций выработаны методы, которые можно объединить в следующие группы: первая группа административные, вторая группа организационные, третья группа распорядительные, четвертая группа экономические, пятая группа социальные, шестая группа психологические[7].

Все методы управления трудовыми ресурсами - это инструменты воздействия на коллективы с целью осуществления координации их деятельности.

Таким образом, трудовые ресурсы - это активы предпринимательской структуры. Это подтверждается тем, что от самого работника требуется активная позиция, которая выражается в личной ответственности за собственные результаты трудовой деятельности, за успехи и достижения, а также за отрицательные показатели. В этой связи, трудовые ресурсы должны иметь возможность отслеживания этих результатов, то есть за тем, реализует ли он те цели, которые были поставлены им самим и какова его доля в осуществлении общих целей предпринимательской структуры. Это

является необходимой причиной изменения требований к стратегии и тактике управления трудовыми ресурсами, созданию определенных условий для этого. На сегодняшний день, определение трудовых ресурсов как объекта применяемых только административных мер не является эффективным.

Основным направлением в области инновационных методов управления трудовыми ресурсами может быть повышение качества трудовой жизни[5], то есть той степени, до которой работники могут удовлетворить свои важные личные потребности через посредство их работы в предпринимательской структуре. Для того чтобы эти направления были достигнуты, на помощь устаревшим методам управления трудовыми ресурсами, должны прийти новые, инновационные.

Безусловно, использование инновационных методов не исключает использование уже существующих, но, на наш взгляд, они также требуют переосмысления, особенно в условиях осуществления инновационного подхода к управлению трудовыми ресурсами. Поскольку управление трудовыми ресурсами является основным элементом обеспечения деятельности предпринимательских структур, то есть без трудовых ресурсов функционирование предпринимательских структур теряет всякий смысл, мы предлагаем следующий инновационный подход к структуре и содержанию методов управления трудовыми ресурсами.

Методы управления трудовыми ресурсами - это совокупность способов и инструментов, активизирующих деятельность предпринимателей (собственников), персонала (работников), а также резерва трудовых ресурсов для достижения поставленных перед предпринимательскими структурами целей. Прежде всего инновационные методы управления трудовыми ресурсами - это совокупность способов и приемов[7], позволяющих при той же или меньшей численности работников осуществлять инновационный подход к управлению трудовыми ресурсами, а именно постоянно развивать трудовой потенциал для обеспечения эффективности управления, а значит, для повышения конкурентоспособности предпринимательских структур.

Таким образом, инновация управления трудовыми ресурсами заключается в применении системного и комплексного подхода, учитывающего постоянно меняющиеся потребности предпринимательских структур в трудовых ресурсах, обеспечивающих общую эффективность их функционирования, и в том, что политика в области управления трудовыми ресурсами из «реагирующей» политики управления превращается в активную стратегическую политику[5], в части общей стратегии развития предпринимательских структур.

При этом, данный инновационный подход к управлению трудовыми ресурсами предприятия предполагает решение одного из основных противоречий системы управления трудовыми ресурсами - развитие трудового потенциала в рамках существующей стратегии.

Для этого необходимы разработка и внедрение методов, инструментов, механизмов, позволяющих совершенно по-новому реализовать возможности развития трудового потенциала на долгосрочную перспективу, а, в соответствии с этим, осуществление постоянных инвестиций в трудовые ресурсы, которые позволят обеспечить эффективность и конкурентоспособность предпринимательской структуры.

Список литературы:

1. Закон КР «О защите прав предпринимателей», от 29 декабря 2000 года. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/397/10?cl=ru-ru>
2. Ганюта О.Н. Трудовые ресурсы в сфере малого предпринимательства. Автореферат диссертации....-Уфа, 2006. <http://www.dslib.net/econom-teoria/trudovye-resursy-v-sfere-malogo-predprinimatelstva.html>
3. Кулуева Ч.Р. Роль малого и среднего предпринимательства Кыргызской Республики в решении проблем занятости трудовых ресурсов. «Социально-гуманитарные науки». Республиканский научно-теоретический журнал, - Бишкек. (2009, № 5-6). С. 136-141.
4. Кулуева Ч.Р. Влияние малого и среднего предпринимательства на современное состояние трудовых ресурсов. Материалы международной научно-практической конференции: «Экономическая наука: вчера, сегодня, завтра», посвященной 60-летию экономического факультета КНУ им. Ж. Баласагына. 29-30 октября 2014 г. Вестник КНУ. Спец. выпуск. Часть 1. –С.338-343.
5. Кулуева Ч.Р. The Role of Scientific and Educational Platform in Formation of the Innovative Economy of Kyrgyzstan: Foreign Experience, Realities, and Prospects (SCOPUS). Lecture Notes in Networks and Systems 91 The 21st Century from the Positions of Modern Science: Intellectual, Digital and Innovative Aspects. <http://www.springer.com/series/15179>
6. Малое и среднее предпринимательство за 2011-2022гг. Нацстаткомитет КР. <http://www.stat.kg/ru/statistics/maloe-i-srednee-predprinimatelstvo/>
7. Основы предпринимательства. Пособие для предпринимателей. Под редакцией USAID. Общественный фонд «Инвестконсалт», г. Ош: 2012. – 78 с.