

ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

*Симонов Станислав Владимирович, Бобылев Илья Александрович,
Осипова Арина Владимировна, Некарысов Данил Александрович*

Самарский государственный технический университет, г. Самара,

Аннотация. В статье авторы рассматривают влияние инновационной культуры в организации трудовой деятельности на предприятиях малого бизнеса в России и за рубежом. Одним из инновационных методов управления человеческими ресурсами является инновационная культура. Показано, что степень, в которой фирмы внедряют инновационные методы управления человеческими ресурсами, тесно связана с результатами работы с человеческими ресурсами и производительностью фирмы.

Ключевые слова: инновации, стратегии, управление человеческими ресурсами

Введение. Малый и средний бизнес в нашей стране, будучи экономическим новым феноменом двадцать пять лет назад, сейчас состоялся и является ключевым способом ведения деятельности предпринимателей. Развитое малое и среднее предпринимательство – эффективный и исключительный механизм для достижения развитой экономики, гарантирующий качество жизни населения и высокий уровень, и также непременно выход России в мировое экономическое сообщество.

Рассмотрим, как влияет инновационная культура на деятельность малых предприятий в России и за рубежом.

Зарубежные ученые определяют инновационную культуру как «степень, в которой организации предрасположены к непрерывному обучению и развитию знаний с намерением обнаруживать и заполнять пробелы между тем, что желает рынок, и тем, что фирма в настоящее время предлагает». Если это не способствует инновациям, корпоративная культура может оказаться препятствием для ее реализации. МСП, как правило, гибкая корпоративная культура, поощряющая инновации. В частности, их обычно характеризует относительно низкое сопротивление изменениям, низкое неприятие риска и толерантность к двусмысленностям.

Таким образом, мы представляем следующую гипотезу. Влияние инновационной культуры на результаты деятельности МСП различается между обрабатывающей промышленностью и сферой услуг [6].

По состоянию на 2018 количество субъектов МСП составляет 5,92 млн единиц: 2,65 млн юридических лиц и 3,27 млн индивидуальных предпринимателей, 44,7% и 55,3% от общего количества (рисунок 1).



Рисунок 1 – Распределение субъектов МСП РФ зависимости от организационно-правовой формы и категорий субъектов МСП в 2016-2018 гг., млн. единиц



Рисунок 2 – Вклад в долю валовой добавленной стоимости субъектов МСП в ВВП в зависимости от основного вида деятельности субъектов МСП в РФ.

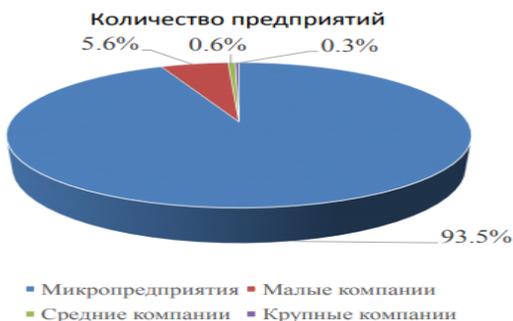


Рисунок 3 – Структура предпринимательства в США

Деятельность одного из индивидуальных предприятий города Самара.

Предприятие зарегистрировано в качестве субъекта налоговых отношений в 2018 г. в городе Самара, в районе нахождения выше среднего покупательского сегмента. Специализация: оптово-розничной торговлей натуральных продовольственных и непродовольственных товаров. Форма собственности – частная. Торговля осуществляется как онлайн, так и офлайн. В качестве системы налогообложения применяется патентная система налогообложения.

Принцип деятельности магазина – обеспечить покупателя широким ассортиментом продуктовых и непродовольственных товаров премиум качества и натурального состава, а также высоким уровнем сервиса клиентоориентированности. По этой причине здесь постоянно большое количество покупателей.

Для достижения установленных целей в своей деятельности предприниматель имеет право от своего имени совершать сделки, заключать договора, приобретать имущественные и личные имущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, арбитраже, третейском суде.

Индивидуальное предприятие самостоятельно:

- Устанавливает, расширяет и сокращает штатное расписание.
- Устанавливает формы, системы, размер оплаты труда работников общества.
- Устанавливает для работников распорядок рабочего дня, продолжительность отпусков, решает вопросы социальной защищенности.

Согласно действующему законодательству РФ, ИП гарантирует своим работникам минимальный размер оплаты труда, продолжительность отпуска по социальному обеспечению.

Штатный состав организации.

Руководитель организации директор – в обязанности директора входят представительские функции и функции контроля за деятельностью своих подчинённых. Все сделки осуществляются директором.

Администратор – специалист по управлению обращением товаров, организует работу в магазине, руководит производственной деятельностью групп сотрудников.

Продавцы-консультанты – должностные лица, продающие продукцию, отвечающие за порядок в торговом зале, выкладку и учёт продукции.

Курьер – лицо, отвечающее за своевременную доставку продукции конечному потребителю.

Бухгалтер – лицо, которое ведёт бухгалтерский учёт в ИП (на аутсорсе).

Общая численность сотрудников в штате: 5 человек.

К основным обязанностям директора магазина относятся: оформление, получение лицензий, соответствующих разрешений и других документов и представление их с целью ознакомления покупателям, осуществляет переговоры, связанные с поставками, заказами и реализацией, оформляет договоры купли – продажи, поставки, комиссии и пр., полностью обеспечивает организацию учета товарно-материальных ценностей и представляет отчетность об объемах произведенных продаж.

Директор магазина, организует, планирует и координирует деятельность предприятия розничной торговли, управляет, текущей деятельностью магазина, сосредоточенной на доведение товаров до потребителей с минимальными расходами, разрабатывает и проводит мероприятия по повышению качества торгового процесса, ведет документирование деятельности.

Кроме того, директор магазина самостоятельно принимает решения о назначении, перемещении и освобождении от занимаемых должностей работников магазина.

Администратор – фактически является заместителем директора.

Продавец-консультант в магазине обслуживает покупателей, подготавливает товар к продаже, также консультирует покупателей о продукции.

Бухгалтерия в ИП на аутсорсе, но также полностью осуществляет организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности, занимается подготовкой мер по предупреждению недостатков, незаконного расходования денежных средств, нарушений финансового и хозяйственного законодательства. Своевременное предоставление отчетности в налоговые органы.



Рисунок 4 – Выручка ИП за 2018-2020 г.г., рублей

Механизмы развития малого и среднего бизнеса, которые повлияли на деятельность ИП:

- Перед регистрацией была получена в рамках государственной поддержки развития малого и среднего бизнеса бесплатная юридическая и бухгалтерская консультация по предпринимательской деятельности в «Самарском бизнес-инкубаторе» (получена информация о этапах реги-

страции ИП, подобраны коды ОКВЭД (Общероссийский классификатор видов экономической деятельности), предложена наиболее выгодная система налогообложения, оформлена подписка на рассылку о предстоящих тренингах и курсах повышения квалификации, заключена круглосуточная юридическая поддержка);

- ИП было зарегистрировано с помощью быстрой и всем доступной услуги «единого окна» в МФЦ (Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг городского округа Самара) – все необходимые документы были приняты в одном месте без очередей.

- Пошлина на регистрацию ИП была минимальна, т. к. в МФЦ предусмотрено снижение стоимости данной услуг.

- В качестве основной системы налогообложения была выбрана ПСН (Патентная система налогообложения) (при применении ПСН предпринимателю не нужно платить налог на доходы физических лиц с доходов от предпринимательской деятельности, налог на имущество физических лиц и НДС; применяется фиксированный налог, который рассчитывается заранее по определенным характеристикам деятельности), что позволило сократить траты на бухгалтерию и исключить важную волокиту, а, следовательно, упростить ведение деятельности.

- Выбор месторасположения продуктового магазина осуществлялось с помощью платформы нацпроекта по развитию малого и среднего бизнеса «Бизнес-навигатор», где на интерактивной карте Самары выводилась оценка спроса и предложения в реальном времени по каждой улице города в данной сфере.

- ИП самостоятельно подключился к рассылке от нацпроектов, направленных на развитие и поддержку малого и среднего бизнеса, «Мое дело» и «Мой бизнес» познавательных статей и предстоящих мероприятий в сфере предпринимательской деятельности.

- Новому предпринимателю были гарантированы надзорные каникулы в течение двух лет.

- Удобство личного кабинета онлайн платформы для ИП «Налог.ру» – легко и просто отследить все неисполненные и предстоящие обязательства по платежам, а также можно отправить обращение в налоговое отделение в несколько кликов. Однако, упрощенная возможность оплаты через личный кабинет появилась совсем недавно, что избавило от трат времени на походы в отделения налоговой.

- Оперативное взаимодействие налогового органа с банком для предпринимателей – напоминания в личном кабинете расчетного счета о предстоящих и неисполненных обязательствах перед государством.

Анализируя и учитывая проблемы в малом бизнесе МСП авторы предлагают следующие инновационные мероприятия :

1. Начало бизнеса (основы предпринимательской деятельности, как выбрать нишу, как составить бизнес-план и др.).

2. Правовые аспекты (нормативно-правовая база, государственное регулирование бизнеса, основные права и обязанности предпринимателя и др.).

3. Налогообложение (режимы налогообложения, правила уплаты налогов, налоговые проверки и др.).

4. Менеджмент (основы управления, маркетинг, реклама, PR, управление персоналом и др.).

5. Современные технологии в бизнесе.

6. Повышение эффективности МСП с помощью инновационных методов управления персоналом.

Выводы. Внедрение инновационных кадровых практик среди зарубежных и Российских малых и средних предприятий (МСП) и объяснено, как кадровые практики влияют на результаты их деятельности.

Между инновационной культурой и производительностью МСП существует положительная взаимосвязь.

За последнее десятилетие отмечался переход от производственной экономики к экономике сферы услуг. Авторы исследовали влияние инноваций на развитие сферы услуг. Рассматривали влияние инновации на сам продукт, а так же на организационную культуру.

Библиографический список

1. The evolution of corporate culture in the social and economic transformation. Opción, Año 35, Especial No.21 (2019): / Lyudmila Viktorovna Orlova, Galina Pavlovna Gagarinskaya, Elena Vladimirovna Muller, Natalia Nikolaevna Pronina, Ekaterina Olegovna Nozdrina/ 547-563 ISSN 1012-1587/ISSNe: 2477-9385

2. Федеральный закон от 24 июля 2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»

3. Распоряжение от 2 июня 2016 года N 1083-р – Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий («дорожную карту») по реализации Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года

4. Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Повышение результативности труда работников нефтегазовой промышленности на основе целевой модели системы оплаты труда // Финансовая экономика. – Вып. 1. – 2019. – 154-159 с..

5. Гагаринский А.В., Гагаринская Г.П., Симонов С.В., Шмидт А.В. Управление рабочим временем при работе вахтовым методом на нефтедобывающем предприятии // Экономика и предпринимательство. – Вып. 1. – 2018. – С. 611–616.

6. Chen, J.; Zhu, Z.; Zhang, Y. A study of factors influencing disruptive innovation in Chinese SMEs. *Asian J. Technol. Innov.* 2017, 25, 140–157. [CrossRef] 2.

7. Ng, L.F.; Tuan, C. Location decisions of manufacturing FDI in China: Implications of China's WTO accession. *J. Asian Econ.* 2003, 14, 51–72. [CrossRef]

8. Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Кузнецова И.Г., Васильчиков А.В., Шмидт А.В. Управление производительностью и эффективностью труда персонала на основе мотивации труда на предприятиях нефтегазового комплекса/ Известия Киргизского государственного технического университета им. И. Раззакова. 2019. № 1(49). с.63-74.

9. Управление рабочим временем персонала на предприятии в организации (научная статья на английском языке)// Г.П. Гагаринская, А.В. Гагаринский, Кузнецова И.Г. *The University Without Borders Journal of Economics and Business*, Volume 1, 2018. – № 1. – P. 17-26. ISSN: 2585-2825

10. Управление предпринимательской активностью работников организаций // Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Кузнецова И.Г., Шмидт А.В. / Журнал «Экономика и предпринимательство» №1 2018г. С.567-570

INNOVATIVE STRATEGIES HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

*Simonov Stanislav Vladimirovich, Bobylev Ilya Alexandrovich,
Osipova Arina Vladimirovna, Nekarysnov Danil Aleksandrovich*

Samara State Technical University, Samara

Abstract. In the article, the authors consider the influence of innovative culture in the organization of labor activity at small businesses in Russia and abroad. One of the innovative methods of human resource management is an innovative culture. It is shown that the degree to which firms implement innovative methods of human resource management is closely related to the results of working with human resources and the productivity of the firm.

Keywords: innovations, strategies, human resource management