

Россия в условиях постиндустриализма и конкуренции

Пути повышения конкурентоспособности экономики автор связывает с демополизацией, переводом экономики на постиндустриальный механизм хозяйствования, с повышением уровня использования человеческого фактора, переходом к новой системе образования и подготовки кадров, ориентированных на нужды производства.

Ключевые слова: национальная государственная стратегическая компания, коллективные народные корпорации, регрит, технологический рейтинг.

В процессе эволюции во второй половине XX в. мировая экономика вступила в постиндустриальную стадию развития. На нее постепенно переходят национальные экономики, включая Россию. Насколько же конкурентоспособна экономика нашей страны в условиях постиндустриализма, каковы ее возможности и какая модель эволюции является адекватной современным условиям, способной конкурировать с альтернативными вариантами хозяйствования?

На стадии постиндустриализма наиболее перспективной, как мы полагаем, может рассматриваться модель, которую можно назвать «интеллектуально-технологической», то есть использующей в первую очередь основные средства производства постиндустриальной эпохи: интеллект и мозг человека и как результаты их функционирования – новые технологии. Только на базе человеческого фактора можно противостоять конкурентам во внешнеэкономических связях и на внутреннем рынке.

Исследование российской практики в рассматриваемом отношении фиксирует существенное технологическое отставание

России. О масштабах отставания можно судить анализируя международные рейтинги: глобальной конкурентоспособности экономики, развития информационного общества (ИКТ-индекс), сетевой (NRI-index) и электронной (E-readiness index) готовности, глобального инновационного индекса (Global Innovation Index).

В рейтинге глобальной конкурентоспособности, разрабатываемом ежегодно к заседанию Экономического форума в Давосе (Швейцария), который охватывает почти 150 стран мира, Россия никак не может войти в топ-30. Так, в 2015–2016 гг. она заняла по данному рейтингу 45-е место с коэффициентом 4,4. Отставание фиксируется и в зеркале специальных международных технологических рейтингов, обобщенных в материалах Центра гуманитарных технологий и Сибирского отделения Академии наук. Согласно этим исследованиям, по индексу сетевой готовности (Networked Readiness Index – NRI) Россия занимает 41-е место среди 139 стран мира (для сравнения: США на 3-м месте), по индексу электронной готовности (E-Readiness Index-ERI) – 59-е место из 70 стран (США на 1-м месте), по индексу развития информационного общества (ИКТ Index) – 48-е место из 159 стран (Швеция на 1-м месте). По глобальному индексу инноваций (Global Innovation Index), рассчитываемому международной бизнес-школой INSEAD, Россия оказалась лишь на 49-м месте, между Таиландом и Грецией с коэффициентом 39,1¹.

Между тем многие развитые и развивающиеся страны движутся в ускоренном темпе в технологическом направлении. Технологизация мирового хозяйства и составляющих его национальных экономик сегодня наряду с интеллектуализацией и глобализацией рассматривается в качестве определяющих тенденций развития мировой экономики. Учитывая особенности постиндустриализма и в первую очередь опору на интеллект и творческие способности человека, в постиндустриальной стратегии целесообразно предусмотреть, чтобы создать в реальной экономике условия для максимальной мобилизации человеческого фактора как носителя и генератора интеллекта и результатов его функционирования – новых технологий. Среди этих условий первоочередное значение придается монополизации хозяйственного строя, его демократизации.

Россия же продолжает оставаться одной из самых монополизированных экономик мира. Монополизированы практически все ключевые отрасли.

Такое положение тормозит технический прогресс (инновациями занимаются всего 10% российских предприятий, в то время как западный стандарт – 60–80%²). Кроме того, монополизация лиша-

ет госбюджет значительной части доходов. В частности, доходов от отраслей, базирующихся на общенациональном достоянии страны: нефти, газе, угле, запасах металлических руд. Отрасли, занимающиеся разработкой природных ресурсов страны, монополизированны, что приводит к недостаточному поступлению денежных ресурсов в бюджет государства. Одних налогов и пошлин для бюджета недостаточно. Необходимо усилить получение доходов от организации государственного предпринимательства в национальную экономику. По оценкам западных экспертов, доля государства в экономике составляет 17–20%³. Но этого мало. Экономику таких масштабов и пространственного размаха, как российская, может двигать и регулировать только государство. Государство, принимая во внимание его запредельные территориальные масштабы, обречено на определяющее участие в экономике, поскольку ни одна, пусть даже самая крупная и разветвленная компания не сможет охватить пределы страны и тем более регулировать их в общестрановых, а не собственных интересах.

Вот почему в целях максимально возможной мобилизации человеческого фактора целесообразно «размонополизировать» национальную экономику, остановить организуемые «пятой колонной» приватизационные процессы и расширить государственное предпринимательство. Приватизация – это ликвидация источников получения государством доходов на длительной основе, лишение государства опоры в материальном производстве. Между тем только участие государства с помощью налоговых, кредитных и прочих льгот, страхования производственных, бытовых, валютных и прочих рисков, госзаказа и т. п., а также организации непосредственно государственного производства в ведущих отраслях экономики может поднять конкурентоспособность экономики на мировых товарных рынках.

Дальнейшая приватизация различных предприятий и корпораций, осуществляемая сегодня под давлением «пятой колонны», лишь ухудшает положение. Она позволяет получить какие-то, пусть даже и немалые деньги однократно, лишая государство возможности пользоваться доходами от находящихся в его собственности приватизируемых источников этих доходов в последующий период, т. е. на многократной длительной основе. Сумма этих доходов, несомненно, намного превысит однократный эффект от приватизации.

Однако эти проблемы взаимосвязаны. В частности, демонополизацию можно осуществлять через создание национальных государственных стратегических компаний (НГСК – общенародная

собственность) в ключевых отраслях. Ее продолжением станет создание наряду с государственными компаниями коллективных народных корпораций и предприятий (КНК/КНП – коллективная собственность). Нам представляется необходимым разработать программу создания национальных государственных стратегических корпораций (НГСК) и коллективных народных предприятий (корпораций) (КНП/КНК) с тем, чтобы на государственном уровне обеспечить поддержку их постиндустриального развития.

Россия в этом отношении запоздала. Стержнем постиндустриального механизма выступает человеческий капитал (ЧК) как особый вид капитала, интенсивно развивающийся на постиндустриальной стадии. Россия перешла на эту стадию позже других развитых стран и потому отстает по доле ЧК в общей структуре капиталных ресурсов национальной экономики.

Проведенные в этом отношении исследования (результаты опубликованы, например, в «Экономическом альманахе» экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова), а также исследования МБРР показывают разную долю человеческого потенциала и человеческого капитала в национальном богатстве отдельных стран мира.

Действующий в России человеческий капитал составляет всего 7,5% создаваемого в стране национального богатства, в то время как в США, Японии, Германии задействованный человеческий капитал составляет около 80 % национального богатства⁴.

Активизация человеческого потенциала страны, его вовлечение в производственный процесс в форме человеческого капитала является одной из острых проблем российской экономики, решение которой во многом определяет переход к постиндустриальной стадии развития и выстраивание конкурентной стратегии на перспективу.

Решение данной проблемы зависит от постепенного устранения следующих негативных факторов:

- отсутствие четко оформленных прав собственности в экономике, гарантий на них при деловых контактах;

- нехватка не только краткосрочного, но и долгосрочного финансирования, что препятствует развитию отраслей с высоким потенциалом человеческого капитала;

- трудности коммерциализации человеческого потенциала в области исследований и разработок, отсутствие технической помощи со стороны государства;

- недостаточность развития рыночной инфраструктуры: затрудненный доступ к фондовому рынку, неразвитая защита прав

акционирования, несовременные механизмы финансирования услуг и т. д.

Для более полного использования человеческого потенциала России нам необходимо преодолеть ряд негативных тенденций. Среди них выделим следующие.

1. *Утечка квалифицированных кадров.* В связи с сокращением государственного финансирования образования и науки утечка человеческого капитала из России за последние 10 лет достигла не менее 1 млн человек⁵. Высококвалифицированные иммигранты покидают Россию, подписав долгосрочные и среднесрочные контракты. Из-за упадка государственных и общественных институтов многие оставшиеся ученые вынуждены сменить сферу деятельности.

2. *Обесценение базовых для человеческого фактора специальностей* – врачей, учителей, ученых, квалифицированных рабочих и других специалистов. Национальная экономика в результате деформируется, деградирует, становится не просто неконкурентоспособной, но и нежизнеспособной.

Конечно, создание условий для развития человеческого фактора требует повышенного финансового обеспечения и прежде всего роста оплаты труда работников практически всех сфер хозяйствования. Однако необходимо учитывать, что не все решает только зарплата. Переходу производственной системы страны и других ее сфер хозяйствования в новое качественное состояние могут содействовать только квалифицированные кадры. Поэтому повышение оплаты труда обосновано осуществлять в соответствии и адекватно росту квалификации. Специалисты (квалифицированные рабочие, инженеры, преподаватели, учителя и т. д.) вряд ли смогут поднять производительность труда, лучше работать, лечить и учить без перестройки системы повышения квалификации, даже если им поднять зарплату в несколько раз.

Повышение оплаты труда, безусловно, необходимо, но это далеко не исчерпывающее средство повышения эффективности экономики на базе активного вовлечения в производственный процесс человеческого фактора. Нельзя не учитывать обратную сторону этого процесса – повышение в условиях постиндустриализма требований к качеству рабочей силы. Увеличение размеров компенсации затрат труда объективно ведет к росту требований относительно уровня квалификации, производительности и продуктивности труда.

При этом необходимо принимать во внимание, что в России существует огромный разрыв между формально высоким уровнем образования (как показателем возможной квалификации) и низ-

кой производительностью труда. Для его устранения необходимо совершенствовать систему профессиональной подготовки и другие сферы развития человеческого фактора (культуру нации в целом, в том числе предпринимательскую культуру, здравоохранение, физическое развитие человека и т. д.), включая корпоративный уровень. Плодотворным, в частности, в этом отношении представляется создание наряду с федеральными корпоративных университетов и вузов, что позволит прагматизировать профессиональную подготовку, а также корпоративную систему повышения квалификации. В этой связи целесообразен опыт западных фирм, которые широко практикуют такие нетрадиционные формы обучения сотрудников, как ретриты, группы качества, специально организуемый обмен знаниями.

Ретрит – это форма квалификационного роста сотрудников в рамках регулярно проводимых собраний персонала с фиксированной повесткой дня. Часто ретриты проводятся в нерабочее время, в субботу например, в рамках неформального общения сотрудников, что способствует налаживанию продуктивных коммуникаций и росту социального капитала. Эта форма повышения эффективности работы коллективов наряду с совершенствованием системы образования стала своеобразной формой повышения квалификации. Она также позволяет поднять инновационный потенциал сотрудников, вовлечь их в творчество по поводу организации собственной работы.

Достаточно известной и широко распространенной формой повышения квалификации сотрудников и одновременно технологией реализации инновационного потенциала работников стали группы качества.

Особенности формирования и функционирования групп качества компаний разнятся. Однако общим является вовлечение максимального числа сотрудников в инновационную деятельность, что дает результаты. Так, в компании «Проктэр энд Гэмбл», согласно ее информации, ежегодно реализуются 25 тыс. предложений, которые приносят \$ 900 млн годовой экономии. Компания «Саузерн Калифорния Эдисон» за 5 лет получила \$ 100 млн в результате реализации 5 тыс. предложений ее сотрудников⁶.

Принципы вовлечения каждого сотрудника в инновационный процесс были реализованы компанией «Форд» при постановке в серийное производство модели автомобиля «Форд-Таурус».

Каждый работник завода ответил на вопрос: «Если бы вы производили автомобиль подобного типа, каким бы вы его хотели видеть?» В результате было получено 1400 конкретных предложений

по совершенствованию конструкции и технологии сборки автомобиля. Внедрение более 80% предложений стало залогом того, что Форд-Таурус был признан лучшим автомобилем года в первый же год выпуска⁷. Фирма продолжает действовать в этом направлении, ежегодно обновляя модели выпускаемых автомобилей.

Плодотворной платформой является обмен знаниями между сотрудниками. Широко известен в этом отношении опыт фирмы «Хьюлетт Паккард». Фирма широко известна культурой сотрудничества, обмена знаниями, поощрением риска и самостоятельных решений на всех уровнях управления. Для обеспечения интенсивного обмена знаниями в компании особым образом строится рабочее пространство офисных помещений. Они имеют небольшие перегородки, которые выделяют индивидуальное рабочее место в рамках единого пространства. Это способствует более интенсивному общению сотрудников и в конечном счете более интенсивному и результативному обмену знаниями.

Кроме того, в производственных помещениях фирмы всегда имеются комнаты, не занятые никем из сотрудников. Они оборудованы досками, фломастерами, проекторами. Их можно использовать в творческих обсуждениях.

Постиндустриализм как новый интеллектуально-технологический способ производства в отличие от индустриализма строится не только на природном (земля, природные ресурсы), промышленном и финансовом капиталах, но и на человеческом. Использование человеческого капитала в качестве базовой технологии постиндустриализма – главный путь конкурентного развития современной России, если мы хотим ориентироваться на создание новой конкурентоспособной экономики. Без этого невозможна индустриализация, реиндустриализация, неоиндустриализация, постиндустриализация.

Чтобы задействовать этот вид капитала, необходимо демократизировать хозяйственный строй экономики, размонополизировать ее, и перейти на новый подход к управлению и оплате человеческого труда. Обеспечив работникам участие в прибылях и сверхприбылях от производственной деятельности, базирующейся на человеческом факторе, и тем самым устранив систему «зарплатного рабства», может быть преодолен тормоз продуктивного использования человеческого фактора и конкурентного развития.

Выделение человеческого капитала принципиально меняет положение человека в производственной системе. Владея человеческим капиталом, работник должен занимать равноправное положение в производственном процессе и распределении его результатов

в соответствии с другими видами капитала, то есть получать не только зарплату, но прибыль и другие виды дохода на свой капитал (в том числе в первую очередь прибавочную стоимость и интеллектуальную ренту).

Кроме того, поскольку в производственном процессе работник участвует не только как физическая рабочая сила, но и как интеллект, необходимо ввести в компенсационный механизм оплаты труда человека также «плату за интеллект» как плату за знания, изобретения и нововведения (инноваторам, например, во всех областях их деятельности, не только в производстве, но и в образовании, науке и т. д., вплоть до ЖКХ), выплачивать пусть 1–2% дохода, получаемого национальным хозяйством от их изобретений и новаций. Эти элементы уже используются при оплате труда в некоторых развитых странах, в частности в Японии⁸.

Новый подход к оценке и использованию трудовых ресурсов будет содействовать раскрытию их резервов, создавать чувство «хозяина», ориентировать на эффективный труд, более полное использование творческих способностей и, следовательно, умножение человеческого капитала и функционирование экономики на его основе.

Решить проблему устранения технологического отставания России через импорт не удастся и в перспективе, по всей вероятности, вряд ли удастся. Дело здесь не только в санкциях. Никто и никогда не продаст России новейшие технологии (а устаревающие ей не нужны!), если она сама не будет располагать критической массой таких технологий и не сможет включить их в международный технологический обмен, представить партнерам при ведении торговых переговоров для эквивалентного обмена. Это – закон международного технологического обмена и рынка ОИС.

Такое положение означает, что современные технологии необходимо создавать и развивать прежде всего в своем национальном хозяйстве. И здесь есть практически только один путь – развитие национальной системы образования и науки.

В образовании целесообразно приостановить разрушительную практику «вбивания» так называемой «двухуровневой системы», которая ведет к бюрократизации учебного процесса, его удлинению до 6 лет и сокращению набора студентов, падению интереса к знаниям. Все это подрывает образовательный потенциал страны.

Целесообразно преобразовать систему образования по следующим направлениям⁹.

1. Демократизировать ее, допустить применение наряду с «двухуровневой» системой прежней пятилетней системы, предоставив

абитуриентам возможность выбора (в этом суть демократизации) и оценив на практике, какой системе отдают предпочтение поступающие в вузы абитуриенты.

2. Ориентировать организацию учебного процесса не на устаревшие «болонские» принципы (с целым «сонмом» бюрократических компетенций), а на практичную американскую организацию образования, при которой вузы действуют как исследовательские университеты (подчеркиваем: «исследовательские») и дополняются системой колледжей. Вариант исследовательского университета означает, что учебное заведение строит учебный процесс и его специализацию на основе исследований, проводимых преподавателями (как правило, совместно со студентами). Связь учебной и исследовательской работы студентов резко повысит их заинтересованность в учебе, их отношение к учебному процессу. Пока такая заинтересованность крайне низка. Все это свидетельствует о том, что традиционные лекции и семинары как форма обучения устарели. Их надо заменять новыми методами: круглыми столами, мини-конференциями проблемного содержания, дополненными двумя-тремя установочными проблемными лекциями.

3. Усилить связь учебного процесса с производством. Установление прямых связей образования с реальной экономикой позволит преодолеть один из болезненных недостатков нашей системы образования – разрыв между структурой потребностей реальной экономики в нужных ей специалистах и структурой подготавливаемых вузами специалистов. Учебные планы должны опираться на потребности практики, а не на абстрактный подход. К примеру, вузы готовят бухгалтеров, налоговиков, специалистов по логистике и пр., тогда как экономике (конкретным фирмам) нужны маркетологи, менеджеры по внешнеэкономическим связям, финансовые директора и т. п. Сами студенты говорят: «Мы не хотим после окончания учебы идти бухгалтерами, сотрудниками налоговых инспекций, операционистами банков, коммерческих фирм и т. п. На практике – другие потребности». Такое положение ведет к проблемам, с одной стороны, в обеспечении реальной экономики необходимыми профессионалами, с другой – в трудоустройстве выпускников вузов.

«Спрявление» связей образования с производством может быть достигнуто разными путями:

- через создание так называемых корпорационных университетов, готовящих специалистов для собственных нужд, а также для корпораций, работающих в тесном взаимодействии с ними и с обычными традиционными вузами (совместное использование специалистов, образовательных программ и пр.);

- путем перестройки работы и структуры соответствующих кафедр в обычных «классических» вузах: привлечение в кадровую структуру кафедр специалистов-практиков из конкретных хозяйственных структур (заводов, фабрик, торговых фирм и т. д.) для проведения круглых столов, чтения лекций, организации практических занятий и пр., обсуждение кафедральных проблем, в том числе отдельных студенческих работ, непосредственно на производственных предприятиях или в других хозяйственных структурах и пр.;
- через подключение образовательных структур к «базам данных» производственных структур, исследовательские отделы которых ведут работу по анализу общих и отраслевых тенденций мировой практики, что позволит организовать более тесное взаимодействие сферы образования со сферой производства.

Примечания

- ¹ Россия в зеркале международных рейтингов: Инф.-справ. изд. / Отв. ред. В.И. Сулов. Новосибирск: Автограф, 2015.
- ² Никонова А.А. Системная реализация национальных преимуществ и факторы подъема российской экономики // Экономическое возрождение России. 2016. № 2 (48). С. 87.
- ³ Всемирный банк. Доклад об экономике России. 2011. № 24 (март). С. 29.
- ⁴ Экономический альманах: Статистика. Анализ. Прогноз / Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова. 2010. № 1. С. 32; Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 9.
- ⁵ Кукушкин М.А. Человеческий фактор в управлении социальными и экономическими системами. Саратов: Научная книга, 2007. С. 12.
- ⁶ Подробнее о группах качества см.: Харрингтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях. М., 1990; Исикава К. Японские методы управления качеством. М., 1988; Juran J.M. Juran on Leadership for Quality. N.Y.; L., 2009; Окрепилов В.В. Управление качеством. М., 2008.
- ⁷ Кукушкин М.А. Указ. соч. С. 65–66.
- ⁸ Шамрай Ю.Ф. «Новый рынок» и «Новая конкуренция» как составляющие стратегии преодоления глобального кризиса // Международная экономика. 2010. № 1. С. 9.
- ⁹ Шамрай Ю.Ф. Создание конкурентоспособного государства (формирование конкурентоспособной национальной экономики в условиях постиндустриализации и глобализации). Саарбрюккен: Lambert Academic Publ., 2012. С. 516.