

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА, БИЗНЕСА И РАБОТНИКОВ В МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

В статье рассматриваются актуальные вопросы модернизации российской экономики. Утверждается, что «модернизация сверху», лишь со стороны государства, невозможна, что необходимо участие в этом историческом процессе кроме государства еще бизнеса и работников организаций. Вместе с тем показана большая роль государства в создании стимулов модернизации для бизнеса и работников, в преодолении монополизма в экономике. Лишь конкуренция может заставить российских организации «гоняться» за инновациями. Наряду с этим в статье показана роль государства в стимулировании бизнеса к инвестициям в персонал организаций, а также к вовлечению работников в отношения собственности и управления. В связи с этим показывается опыт ряда развитых стран. Особое внимание уделяется выбору пути модернизации экономики в РФ. Утверждается, что «вестернизация» – это тупиковый путь модернизации, что перспективна лишь модернизация по национальной модели по примеру ряда восточных стран. В статье также показывается практическая возможность модернизации трудовых отношений на примере ОАО «Уралэлектромедь».

Ключевые слова: модернизация, вестернизация, национальная модель модернизации, инвестиции в человеческий трудовой потенциал, участие персонала в собственности, инновационная активность персонала организации, социальные силы модернизации экономики.

Основой развития Российской Федерации является индустриальная экономика, которая обеспечивает производительность труда в 2-3 раза ниже, чем в странах, перешедших на этап постиндустриальной экономики. В последнюю четверть века российская экономика находится в глубоком системном кризисе. Лишь в ближайшие 2-3 года объем валового внутреннего продукта достигнет уровня 1989 года. В этот период времени мировая экономика не стояла на месте, в связи с чем отставание Российской Федерации только увеличивалось. В связи с этим в обществе усиливается тревога по поводу будущего страны. Необходимо принимать кардинальные меры по выходу страны из системного кризиса, по ускорению экономического, социального, политического и культурного развития с тем, чтобы сократить разрыв между Российской Федерацией и странами «золотого миллиарда». Необходимость этого осознана и «верхами» и «низами» российского общества. В концентрированном виде это нашло выражение в предложении «верхов» «модернизировать Россию».

В истории России успешна была только модернизация в 30-е годы прошлого века, в период индустриализации экономики. Произошло реальное обновление основных производственных фондов страны, ускоренная подготовка кадров, овладение новой техникой и т. д. Все это обеспечило высокие темпы развития экономики, и в 1937 году СССР занял 2-е место в мире по производству ВВП после США.

Не состоялась объявленная М.С. Горбачевым модернизация экономики в 80-х годах, она закончилась экономическим кризисом 1990–1991 годов. Попытка модернизировать экономику на основе рыночных отношений в 1990-х годах закончилась полным провалом. Уровень производства ВВП упал в большей степени, чем во время Отечественной войны. В обоих случаях это были «модернизации сверху». Уже поэтому они были обречены. При новой попытке модернизации страны необходимо учесть опыт отечественных модернизаций и опыт других стран мира.

Необходимо определить движущие социальные силы модернизации. Это, во-первых, государство, во-вторых, бизнес, в-третьих, работники. Лишь активное взаимодействие этих трех сил обеспечит успех модернизации [1]–[3]. В сложившейся в Российской Федерации обстановке инициатором и организатором модернизации экономики может стать только государство. Эта роль государства очевидна во всех странах мира, модернизирующих свою экономику: это в США, Японии, Германии, Южной Корее, Тайване, Китае и т. д.

Роль государства состоит вовсе не в том, чтобы пытаться за счет своих бюджетных средств модернизировать экономику, как это поступило политическое руководство Российской Федерации, начав амбициозный проект «Сколково». Главная задача государства – обеспечить мотивацию бизнеса и работников, их заинтересованность в модернизации. Тогда

«модернизация сверху» будет опираться на «модернизацию снизу», начнется процесс «саморазвития модернизации» [4].

Почему бизнес в Российской Федерации не гоняется за патентами, лицензиями, инновациями в технике, технологии, организации производства, труда и управления? Потому что рынок в стране монополизирован. Монопольное положение фирм позволяет получать высокие прибыли не за счет роста эффективности производства и его конкурентоспособности, а за счет роста цен. Какой смысл в этих условиях рисковать инвестициями в производство и в персонал? Снизить монополизацию рынка, обеспечить конкуренцию – важнейшая задача государства. Только конкуренция создает такие условия, при которых внедрение инноваций является вопросом жизни и смерти фирм [5].

Для обеспечения конкуренции государство должно также обратить внимание и на свою «вертикаль власти», которая экономически срослась с монополиями федерального, регионального и муниципального уровня, и которая будет стремиться сводить на нет усилия государства по обеспечению конкуренции в стране.

Конкуренция это «кнут» для бизнеса, но этого недостаточно. Как показывает опыт развитых стран, нужен и «пряник». Это разные налоговые, кредитные, таможенные льготы для инновационного бизнеса. Т. е. государство должно обеспечить двустороннюю систему стимулирования бизнеса, чтобы ему было выгодно модернизировать и опасно не модернизировать свой капитал.

Для успешного проведения модернизации экономики недостаточно изменить внешнюю рыночную среду фирм. Необходимо также существенно изменить их внутреннюю среду. Эта среда зависит не только от фирменного руководства, она во многом зависит от позиции государства. Для обеспечения конкурентоспособности страны, для проведения ее модернизации важнейшим является неуклонное повышение трудового потенциала персонала фирм, а это предполагает инвестиции в персонал. К сожалению, эти инвестиции в российских фирмах мизерные или вообще отсутствуют. Следовательно, задача государства заключается в том, чтобы обеспечить экономический интерес фирм к обучению, подготовке, переподготовке персонала, как это делается в ведущих европейских странах, США, Японии и т. д.

Однако для успешной модернизации экономики страны недостаточно заинтересованности в ней государства и бизнеса. Необходима высокая мотивация десятков миллиона работников в труде и инновационной деятельности. Практически во всех российских организациях «лежат на поверхности» большие резервы роста эффективности производства, труда и управления. Однако они не мобилизуются, остаются «вещью в себе». И причина в том, что существующие традиционные системы стимулирования труда не порождают мотивацию работников к увеличению трудового вклада. Уравнительное распределение зарплат приводит к оппортунизму работников, демотивации труда. Это не позволяет эффективно использовать накопленный в стране человеческий трудовой потенциал.

В большинстве российских организаций нет современных систем управления инновационной активностью персонала. В сознании работников твердо утвердилось мнение, что всякая инициатива наказуема. Наши исследования показывают, что по этой причине нет возможности мобилизовать поистине огромный интеллектуальный потенциал работников. Назрела острая необходимость в модернизации трудовых отношений. Однако экономическая наука не уделяет этому важнейшему направлению модернизации экономики должного внимания.

Конкурентоспособность российской экономики в решающей степени зависит от конкурентоспособности персонала организаций. Страна располагает самыми образованными в мире работниками. Однако они поставлены в такие условия, при которых у них нет должных мотивов реализовать свой трудовой потенциал. И причина здесь не только в широко распространенных системах стимулирования труда, не обеспечивающих высокую мотивацию труда, но также и в отстраненности российских работников от участия в собственности и управлении. Именно в этом отношении фирмы ведущих стран мира далеко ушли вперед. Они создали системы участия работников в собственности и управлении, что порождает высокую мотивацию труда и обеспечивает реализацию человеческого трудового потенциала персонала. Все эти процессы протекают при непосредственном участии и поддержке государства.

Так в 1970 году правительство США утвердило федеральную программу ESOP – План наделения работников акциями. Согласно этому

плану, фирмы, наделяющие работников своими акциями, получают налоговые льготы. Работники данных фирм становятся совладельцами капитала, что повышает их трудовую мотивацию и производительность труда. Опыт показал, что в этих фирмах быстрее растут объем продаж, число занятых и рентабельность производства. Это позволило быстро увеличить число организаций, применяющих данный план. В настоящее время в США на предприятиях, перешедших на систему ESOP, работает каждый пятый работник, работающий по найму. Данная система применяется сейчас в пятидесяти странах мира.

Исторически сложились два пути модернизации: модернизация по западной модели, так называемая вестернизация страны, и модернизация по национальной модели. По первому пути идут ряд европейских стран: Испания, Португалия, Греция. По второму пути идут Япония, Южная Корея, Сингапур, Китай.

Россия, начиная с 90-х годов прошлого века, идет первым путем, т. е. по пути вестернизации. Это так называемая «догоняющая модернизация». Это тупиковый путь для России. Вестернизация противоречит менталитету российского народа, его духовной культуре, нравственным ценностям, историческим традициям. Исторический опыт показывает, что модернизация народа протекает на протяжении 2-3 поколений людей. Такого времени у народов России нет.

Вестернизация в России, начавшаяся в 90-х годах прошлого века, сопровождавшаяся силовым внедрением в сознание народов чуждой ему культуры, неизбежно приводит к конфликту ментальных ценностей. А это ведет, как показала практика, к алкоголизму, наркомании, суициду и другим негативным последствиям. Из опыта «модернизации» последних двух десятилетий со всей очевидностью следует вывод о необходимости отказа от вестернизации и переходу к модернизации по второму пути по примеру восточных стран, т. е. к модернизации по национальной модели.

Главной целью модернизации экономики является обеспечение высокого качества жизни населения страны. Средством достижения этой цели является растущее производство товаров и услуг, что осуществляется только в сфере труда. Следовательно, на каком-бы уровне не происходили позитивные изменения (государство, бизнес, работники), все они имеют ценность лишь в том случае, если доходят в виде позитивного

сигнала в сферу труда. Именно там будет решаться судьба модернизации экономики страны. В связи с этим со всей остротой встает проблема мотивации труда и инновационной активности работников. В конечном счете, производительность труда, себестоимость товаров и услуг, их качество непосредственно зависят от системы стимулирования труда организаций и системы мотивации труда персонала, их многообразия или скудости, их совпадения или несовпадения. В современных условиях высоко образованный российский работник поставлен в такие организационно-экономические условия, в которых ему не выгодно работать много и хорошо, проявлять творчество. По сути дела, масса работников в российских организациях – это армия работников отчужденного труда. Именно в этом главный тормоз роста эффективности труда и конкурентоспособности персонала российских организаций. К сожалению, фундаментальное направление исследований проблем отчуждения труда в Российской Федерации практически выпало из поля зрения российских ученых-экономистов.

Переход к инновационному развитию встречается с большими преградами. В одном отношении, это консервативность и антиинновационность сложившихся систем трудовых отношений в организациях, в другом – нет опыта перехода на инновационный путь развития, неизвестно как это делать. Открытое акционерное общество «Уралэлектромедь» не стало исключением. Как показал опрос его работников, более половины рабочих и руководителей считали, что на предприятии действует негласный принцип: инициатива наказуема. Это обстоятельство оказывает негативное влияние на инновационную активность работников, не позволяет поставить на службу ОАО накопленный интеллектуальный потенциал персонала. Для преодоления этого негативного явления в ОАО «Уралэлектромедь» была предложена Система «Инновация», разработанная нами и впервые внедренная в ОАО «Шадринский автоагрегатный завод» в 2008 году.

Анализ системы трудовых отношений в ОАО «Уралэлектромедь» показал большие резервы повышения инновационной активности персонала. Как и во многих других крупных российских предприятиях, в ОАО функциони-

ривала в основном система стимулирования рационализации и изобретательства, которая характеризуется слабой мотивирующей силой. Достаточно сказать, что за последние три года число рационализаторских предложений колебалось от 130 до 150 в год.

Система «Иновация» направлена на материальное и моральное поощрение работников за внесение инновационных предложений в области техники, технологии, организации производства, труда, управления, условий труда, экономии ресурсов и т. д. Важным свойством системы является ее простота и оперативность поощрения. Новатор получает вознаграждение не через год, как это принято в системе БРИЗ, а по итогам за месяц. По своему содержанию Система «Иновация» выглядит как российский вариант «системы мелких улучшений», практикуемой в корпорации «Toyota».

Система «Иновация» была принята и поддержана персоналом ОАО. Его инновационная активность нарастала с каждым месяцем: со 133 инноваций в январе до 518 в ноябре и 454 в декабре. За 2010 году было получено 4004 предложения, в 2011 – 4008. Такая динамика происходила на фоне изменений в сознании и поведении работников, вызванных действием Системы «Иновация».

Проведенные опросы работников ОАО показали существенное улучшение отношения персонала ОАО к инновационной деятельности. Так, 66,7% руководителей первичного звена управляющих (мастера, начальники участков и т. д.) в конце 2009 года считали, что всякая инициатива в ОАО наказуема. Лишь 33,3% руководителей считали, что инициатива поощряется. Спустя год ответы существенно изменились: 90,4% руководителей всех уровней управления заявили, что всякая инициатива поощряется. Соответственно считали, что инициатива поощряется 50,7%, а стали так считать 77,9%. В 2009 году только 48% рабочих считали себя способными к инновациям, а в 2010 – 64,9%. Желающих заниматься инновациями было 35,5%, а стало 62,5%. Такие существенные изменения в сознание работников получены всего лишь за один год.

Затраты на поощрения новаторов составили всего 0,22% годового фонда заработной

платы. Средний размер вознаграждения за инновацию составил 1423 рубля. Как видно из этих данных, незначительные затраты на стимулирование инновационной активности персонала ОАО дали весьма существенный социально-психологический эффект. Он состоит не только в активизации инновационной активности персонала, но и в улучшении отношения к труду, укреплении дисциплины труда, улучшению общей психологической атмосферы в коллективах ОАО. Что касается экономического эффекта, то в этом отношении нужно исходить из международного опыта внедрения систем бережливого производства. Согласно этому опыту за 3 – 4 года издержки производства снижаются на 20–25%.

Характеризуя в целом Систему «Иновация», следует указать на следующие ее сильные стороны. Она коренным образом меняет социально – психологическую среду, в которой находятся новаторы. Предприятие дает четкий сигнал персоналу: инновационная активность всячески поощряется, лучшие новаторы вознаграждаются материально и морально. Героями дня становятся лучшие по инновационной активности структурные подразделения, руководители и рядовые работники. В этих условиях инициатива и новаторство уже не являются наказуемым делом. Инновационная активность руководителей открывает им путь к карьерному росту.

Одним из важнейших моментов новой Системы является то, что она преодолевает уравнительность в распределении зарплаты между творчески активными и пассивными руководителями и рядовыми работниками. Улучшение социально – психологической среды на предприятии повышает уровень корпоративной культуры, фирменного патриотизма, понижает уровень оппортунистического поведения персонала и демотивации труда. Наряду с этим развивается система экономической и социальной ответственности персонала. В результате таких преобразований в организации существенно меняется отношение к труду и к персоналу, к проявлению его творческих способностей, трудовой потенциал персонала в таких условиях используется наиболее эффективно.

15.10.2013

Список литературы:

1. Емельянов Ю.С., Хачатурян А.А. Человеческий капитал в модернизации России: Инструментальный и корпоративный аспекты. М.: Едиториал УРСС. 2011, – 416 с.
2. Иванов В.В. Стратегические направления модернизации: инновации, наука, образование. – М: Наука, 2012. – 106 с.
3. Приоритеты и структура концепции технологической модернизации регионального промышленного комплекса, Ермакова Ж.А. Вестник Оренбургского государственного университета. 2006. №10. С. 256.
4. Рашидов О. Сколково: принуждение к чуду. Реальная история самого амбициозного проекта в новой России. М.:Манн, Иванов, Фербер, 2012, – 256 с.
5. Оптимизация как руководящая идея концепции и обоснования инновационной политики предприятия, Огородников П.И., Базаров М.К., Матвеева О.Б., Чиркова В.Ю. Вестник Оренбургского государственного университета. 2012. №13. С. 256-261.

Сведения об авторах:

Белкин Владимир Никифорович, директор Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН, доктор экономических наук, профессор

Белкина Надежда Андреевна, ведущий научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН, доктор экономических наук,
e-mail: akademiya28@bk.ru

Лuzин Николай Александрович, ведущий экономист Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения Российской Академии наук, аспирант Института Экономики Уральского отделения Российской Академии наук, e-mail: luzin@civinit.ru

UDC 334

Belkin V.N., Belkina NA, Luzin N.A.

Chelyabinsk branch of the Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences

E-mail: akademiya28@bk.ru, luzin@civinit.ru

INNOVATIVE ACTIVITY OF ENTERPRISES – GENERAL TERMS OF MODERNIZATION OF RUSSIAN ECONOMY

The article deals with topical issues of modernization of the Russian economy. Argues that «modernization from above», but the state is not possible, it is necessary to participate in this historic process but the state still business and labor organizations. However, depicts a large government role in providing incentives for upgrading business and labor, to overcome the monopoly in the economy. Only competition can force the Russian organization «chase» for innovation. Along with this article shows the role of the state in encouraging businesses to invest in staff organizations, and to the involvement of employees on ownership and control. In this regard, the experience of some developed countries. Special attention is paid to the choice of the path of economic modernization in Russia. States that «Westernization» – a dead-end road of modernization, which is promising for a modernization of the national model for the example of a number of Eastern countries. The paper also shows the feasibility of the modernization of labor relations in the example of «Uralelectromed.»

Key words: Modernization, westernization, a national model of modernization, investment in human labor potential, staff participation in ownership, innovation activity within the organization, the social forces of economic modernization.

Bibliography:

1. Emelyanov Yu.S., Khachatryan A.A. Human capital in the modernization of Russia: Instrumental and corporate aspects. Moscow: Editorial URSS. 2011, 416 p.
2. Ivanov V.V. The strategic direction of modernization: innovation, science, and education. – М.: Nauka, 2012. – 106 p.
3. Priorities and structure of the concept of modernization process of regional industrial complex, Ermakova J.A. Vestnik of the Orenburg State University. 2006. №10. P. 256.
4. Rashidov O. Skolkovo: forcing a miracle. The real story of the most ambitious project in the new Russia. М.: Mann, Ivanov, Ferber, 2012, – 256 p.
5. Optimization as a guiding idea concept study of innovation policy organizations, Ogorodnikov P.I., Bazarov M.K., Matveeva O.B., Chirkova V.Y. Vestnik of the Orenburg State University. 2012. №13. P. 256-261.