

УДК 331.108 : 334.72

## **КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА В ИНСТИТУЦИОНАЛИЗИРОВАННОЙ СТРУКТУРЕ ОБЩЕСТВА**

**Л.Н. Мамаева**

Саратовский социально-экономический институт (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Саратов

Цель статьи – показать конкурентоспособность человека в современном глобальном обществе. В последнее время со стороны государства большое внимание уделяется малому предпринимательству, базирующемуся на электронной и автоматизированной технике, и применяемое в производстве передовых технологии. Главным в этом процессе становятся высококвалифицированные специалисты, обладающие креативным мышлением и конкурентоспособностью на современном рынке.

В качестве основных методов анализа были использованы диалектический, институциональный, системный, структурно-функциональный.

***Ключевые слова:** предпринимательство, конкурентоспособность, бизнес, человеческий капитал, интеллектуальный потенциал, инновации.*

Структура развития малого предпринимательства показывает, что форм соответствующих современному этапу научно-технического прогресса, базирующихся на электронной и автоматизированной технике, применяющих передовые технологии и создающих конкурентоспособные образцы в нашей стране пока крайне мало. Преимущественно малый бизнес занимается торгово-посредническими операциями, сравнительно малая доля бизнеса сохраняется в промышленности и науке. Но исторически перспективно создание и развитие именно инновационно емких форм, о чем постоянно в своих выступлениях говорит Президент РФ Путин В.В. Поэтому, необходима целенаправленная, избирательная и адресная поддержка государством создания и развития именно таких фирм. Она должна быть основана, прежде всего, на программе инициации трудовой и предпринимательской активности в среде сохраняющихся высокопрофессиональных, высококвалифицированных кадров, как в сфере производства, так и науки. Данная программа должна на конкурентной основе предусматривать безвозмездную передачу части производственных фондов нерентабельных предприятий всех форм собственности малым трудовым коллективам и их перспективное, льготное финансирование.

Большое значение при формировании инновационной политики в целях реструктуризации и повышения

конкурентоспособности приобретает не только разработка четкой стратегии, ее нацеленность на формирование прогрессивных технологических укладов, но и способность использовать весь арсенал инструментов прямого и косвенного государственного регулирования инновационной деятельности.

В рамках рентабельных предпринимательских структур необходимо создать систему производственного отпочковывания малых наукоемких предпринимательских единиц. Для всех членов таких структур необходимо обеспечить опережающий процесс подготовки в сфере управления и маркетинга, поскольку опыт зарубежных стран показывает, что примерно 80% вновь образующих малых предприятий терпят крах в течение одного года в 98% случаев по причине плохого менеджмента и только в 2% случаев по причинам независимых от фирмы. Также должна быть продумана система мер по продвижению товаров этих фирм на рынок под патронажем государственных и региональных органов управления. В этом мы видим единственно реальный путь спасения интеллектуального и творческого потенциала в малоконкурентных отраслях российской экономики, особенно после вступления России в ВТО.

В рамках рентабельных производств особого внимания заслуживают предприятия, экспортирующие свою продукцию за рубеж. Исторически важно, чтобы они не потеряли свои внешние рынки сбыта, что вполне возможно, поскольку при относительно благополучном финансовом состоянии с точки зрения внутреннего рынка, у таких предприятий наблюдается нехватка возможностей для сохранения конкурентоспособности на внешних рынках. Следует поощрять создание программ финансирования определенных производственных проектов, в качестве исполнителя которых предусмотреть как производственные единицы, так и крупные научно-технические центры (институты, университеты и т.д.) страны. Опыт подобного рода есть и в нашей стране и за рубежом. Так называемых «технопарков» к концу 80-х гг. XX века в Европе было 200, в США их насчитывалось 130, а в настоящее время они созданы здесь при всех университетах. Основное их финансирование идет от государства.

Следует заметить, что на индивидуальном уровне рост трудовой активности связан с укреплением общей конкурентоспособности работников. Под укреплением конкурентоспособности мы понимаем процесс создания для работающего населения возможности самостоятельно и интенсивно формировать и развивать комплекс способностей к экономической адаптации во всех сферах индивидуального воспроизводства. В нашей стране непрерывное усвоение воспроизводственно значимой информации и эффективное развитие рабочей силы лимитировано многими причинами, хотя проводимые обследования в целом

указывают на готовность большинства населения к реализации этого процесса. Например, 50% безработных с высшим образованием считают себя готовыми к работе в новых условиях. Для эффективного роста экономики трудовому потенциалу следует дать возможность полностью раскрыться.

Важным моментом современного российского бизнеса стало преодоление уравнилельного стереотипа оплаты труда на производстве и осознание предпринимателями преимущественной значимости для мотивации трудовой деятельности гибкой дифференциации заработной платы, ее ориентации на конечный результат.

Учет передового опыта организации процесса сбалансированного развития факторов производства в странах с рыночной экономикой может позволить российским предпринимателям существенно повысить эффективность производства. При этом не надо опасаться, что затраченные усилия на организацию процесса функционирования человеческого капитала не оправдаются.

Следует заметить, что сохранять непрогрессивные отрасли и содержать их длительное время за счет государственных дотаций в надежде на самовозрождение было бы неверно. Данные отрасли должны стать ареной особой инвестиционной активности государства, связанной с развитием совместной собственности государства и иностранного капитала или полной и безвозмездной их передачи в руки иностранных инвесторов. При этом государство должно:

1) оформить их реальное банкротство и принять их на собственный баланс;

2) провести внешний аукцион, связанный с предоставлением особых государственных гарантий иностранным инвесторам, существенно снижающий степень риска деятельности на территории России и его рынках на определенный период времени. Например, льготное кредитование, государственный заказ на сбыт части продукции;

3) обеспечить осуществление собственником комплекса социальных гарантий и внедрение схем современного использования и развития трудовых ресурсов для трудового коллектива.

Смысл этих действий состоит не в извлечении государством какого-либо (скорее всего незначительного) дохода, а в реальном приобретении новейших технологий, в том числе и социального развития трудового коллектива (в этом смысле гораздо эффективнее привлечь восточные компании, например Китайские), в сохранении конкурентных начал и развитой структуры производства национальной экономики, в росте реального благосостояния населения. В истории нашей страны, на переломных ее моментах уже были случаи привлечения и приглашения зарубежных специалистов –

их знания стоили дорого, но, в конечном счете, шли только на благо России.

Нерентабельные предприятия, неподдающиеся структурной санации, подлежат структурному преобразованию. Они должны быть централизованно перепрофилированы (с соблюдением определенной очередности, построенной по социальным критериям, например, с учетом наличия в стране малых городов, связанных с развитием единственного производства) при активном участии трудового коллектива и организации нового производства и профессиональном переобучении. На этой базе могут быть созданы коллективы с высоким уровнем социальной сплоченности, которые постепенно должны получить полное право на коллективное трудовое владение данным предприятием. При такой организации стартовая трудовая активность населения будет достаточно высокой и обеспечит финансовую устойчивость предприятия, особенно, если государство в течение определенного времени сохранит систему его экономической поддержки. Управление таким производством может быть налажено на конкурсной основе с привлечением высокопрофессиональных российских и иностранных менеджеров.

Сверхконкурентная борьба за присвоение собственности и инфляционных сверхдоходов на отраслевых рынках обусловила возможность интенсивного развития предпринимательских способностей и рабочей силы (то есть фактического накопления человеческого капитала) не только для реальных владельцев собственности, но и для высококвалифицированных рабочих-специалистов (менеджеров, юристов, бухгалтеров, экономистов и т.д.).

На предприятиях реального сектора экономики и сферы услуг проблема самокупаемости и самовоспроизводства остается главной экономической задачей, так, что вопрос о реализации предпринимательского дохода, а, следовательно, и устойчивого накопления и развития рабочей силы, как правило, не ставится – здесь нет материальных условий для организации процесса реализации трудовой активности. Но при всем при этом, отличие в эффективности мотивации трудового поведения в отраслевом разрезе существуют, но оно обусловлено только различием в соотношении уровней оплаты труда на предприятиях разных отраслей.

В последнее время, но все-таки не так часто, как мы наблюдали в конце XX века, в сфере науки, искусства, образования и здравоохранения происходит отток высокопрофессиональных и адаптационно активных кадров за границу. В сфере сельского хозяйства наблюдается износ технической базы, сохраняется дисбаланс цен на промышленную и сельскохозяйственную продукцию, молодое поколение уезжает из села в город с целью реализации своего потенциала [1].

Особо проблематичной становится и возможность самостоятельной миграции рабочей силы по территории России, как по экономическим, так и административным причинам. Следует поощрять, но взять под жесткий государственный контроль внешнюю миграцию рабочей силы, на осуществлении которой специализируются полукриминальные коммерческие структуры. Трудовая миграция в целом повышает конкурентоспособность людей, обогащает их опытом работы за рубежом, позволяет осваивать западные стандарты жизни и укрепляет благосостояние граждан [2].

В связи с этим, при привлечении кадров на предприятия следует по возможности предлагать людям четкую программу развития карьеры и доходов. На внешнем рынке традиционное недоверие ко всяким курсам переподготовки, уверенность в их формализме и отсутствие реальной возможности застраховать риск ухода с конкретного предприятия не позволяют человеку проявлять фрикционную активность в экономике. В этом плане имеет смысл службе занятости продумать и расширить трудовые гарантии для лиц, направляемых ими на переподготовку.

Несомненно, что основным ориентиром для выбора места работы остается уровень оплаты труда. Если обратиться к статистике, то 95% работников считают, что предприятия не в полной мере реализуют свои возможности в росте их благосостояния, 15% трудящихся считают, что оплата труда не соответствует уровню квалификации; 32,5% рабочих считают систему распределения на предприятии несправедливой; 85% указывают на наличие гибкой системы оплаты труда на предприятии, однако, господствующая премиальная система слабо учитывает трудовой вклад и мала по объему. По мнению многих рабочих, заработок должен зависеть не только от производительности труда, но и от стажа работы [3].

Отсутствие полномасштабного процесса функционирования человеческого капитала снижает привлекательность инвестиций в развитие способностей к труду, образование и самообразование. В последнее время мы можем наблюдать склонность к организации натурального хозяйства (дачного), при этом инвестиционный поток расплывается на развитие сопутствующих форм трудовой деятельности, а не концентрируется на росте умелости и специализации основных элементов рабочей силы.

Правительство РФ делает все возможное для повышения благосостояния населения. Так, например, проводится государственная политика роста реальных доходов (минимальной зарплаты, прожиточного минимума, социальных выплат и т.д.), укрепление доверия к финансовым институтам.

В заключение хочется отметить, что преодоление узких мест мотивации трудовой активности может реально помочь нашей стране

выйти на современную модель экономического роста, связанную с функционированием человеческого капитала.

### **Список литературы**

1. Жадан И.Э. Экономика благосостояния: теория и практика. Саратов, Изд-во СГСЭУ. 2010
2. Мамаева Л.Н. Образовательный дизайн на предприятиях //Вестник СГСЭУ № 2 (51). 2014.
3. Ходоров С.Е. Влияние кризиса на занятость населения. //Вестник Пермского государственного технического университета. 2010. № 8.

## **PERSONAL COMPETITIVENESS IN THE INSTITUTIONALIZED SOCIETY STRUCTURE**

**L.N. Mamaeva**

Saratov social and economic institute (branch) of the Plekhanov Russian economic university, Saratov

The article examines competitiveness of a person in modern global society. The government pays much attention to the small business which is based on electronic and automated technics and applies advanced technologies in production. High skilled creative and competitive specialists play very important role in this process. The main methods of the analysis are dialectic, institutional, system, structurally functional.

**Keywords:** *business, competitiveness, business, human capital, intellectual potential, innovations*

### *Об авторе*

МАМАЕВА Людмила Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры институциональной экономики Саратовского социально-экономического института (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, e-mail: L.Mamaeva2014@yandex.ru

### *About the author*

MAMAIEVA Ljudmila Nikolaevna – Cand.Econ.Sci., the associate professor of institutional economy of the Saratov social and economic institute (branch) of the Russian economic university of G.V. Plekhanov, e-mail: L.Mamaeva2014@yandex.ru

### **References**

1. Zhadan I.Je. Jekonomika blagosostojanija: teorija i praktika. Saratov, Izd-vo SGSJeU. 2010
2. Mamaeva L.N. Obrazovatel'nyj dizajn na predprijatijah //Vestnik SGSJeU № 2 (51). 2014.

3. Hodorov S.E. Vlijanie krizisa na zanjatost' naselenija. //Vestnik Permskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta. 2010. № 8.
- 4.