

## **Качественный менеджмент как ключевой элемент механизма успешного развития социально-экономических систем**

Искусственные барьеры в экономике оказывают немалое влияние на неравномерность развития реформ. Основа их появления и развития лежит, скорее всего, в сфере психологии людей в производстве, в управлении, во всех сферах жизнедеятельности.

Одним из немаловажных факторов в успешном становлении социально-экономических систем является качественный менеджмент, который предполагает профессионально-компетентный потенциал лиц, принимающих решения на всех вертикальных и горизонтальных уровнях хозяйственной системы.

Наиболее точно передают роль качественного менеджмента в социально-экономической системе цитаты Лу Куан Ю из книги «Из третьего мира в первый» (в последствии ставшим сингапурским опытом кадрового менеджмента истоки которого возникли в Японии): «Недостаток ресурсов (природных, земельных) должен был компенсироваться превосходством в интеллекте, дисциплине и изобретательности (населения)..... Анализ опыта развития азиатских стран привел меня к выводу: чтобы иметь хорошее правительство, нужно привлечь в него хороших людей. Какой бы хорошей не была система управления, плохие лидеры принесут своему народу вред» [1].

На сегодняшний день самыми распространенными стилями менеджмента являются: японский и западный, которые кардинально отличаются по стилю, но каждый из них доказал свою эффективность [2] (таблица 1).

**Таблица 1 - Основные отличия западного и японского стиля менеджмента в системе управления персоналом**

<b>Японский менеджмент</b>	<b>Западный менеджмент</b>
Коллективизм	Индивидуализм
Неформальные контакты	Формальные контакты персонала и менеджмента
Горизонтальная карьера превалирует	Вертикальная карьера
Зарплата по старшинству и в зависимости от выслуги лет	Зарплата по должности
Групповая работа, взаимопомощь	Конкуренция между персоналом
Принятие решений снизу-вверх, неторопливо, согласованно	Принятие решений сверху вниз, быстро, индивидуально.

Исследователи японского метода управления экономики, считают, что успехи японской экономики стали следствием оформления и функционирования специфической японской системы управления.

Японский метод управления отличается от управления по западному методу прежде всего тем, что основным предметом являются – трудовые ресурсы. Японцы верят, что ключом к успеху компании являются люди, и в основу всех "технологий японского менеджмента" прежде всего положен успешный

менеджмент персонала. Все системы бережливого производства (JIT<sup>1</sup>, Канбан и др.) невозможны без человеческого фактора.

Японский менеджмент на протяжении многих лет являлась загадкой для остальной части земного шара. Сегодня применяя идеи, методы и уроки японского менеджмента, развиваются молодые азиатские тигры, такие как Гонконг, Южная Корея, Сингапур.

Фундамент конкурентоспособности японского менеджмента имеет две цели: 1) быть лучше, не отставать; 2) быть если не лучше, то другим.

Западный тип менеджмента основывается на принципах управления в США и многих европейских стран, т.к. достаточно близкие культуры, и в связи с этим они много заимствуют друг у друга и обмен какими-либо достижениями или технологиями происходит у них достаточно быстро и без принципиальных затруднений.

Европейский (американский) тип менеджмента характеризуется жесткой организацией управления, для которого в наибольшей степени характерно стремление к формализации управленческих отношений. Для американского менеджмента также очень характерно представление о персональной ответственности работника. Так американский менеджмент является негибким, то есть строго формализованным.

В мировой теории и практике, начиная с 60-х годов прошлого столетия, задача совершенствования кадрового менеджмента решается на основе учета такого фактора экономического роста как «человеческий капитал», который, дополняет традиционные классические факторы – капитал и труд. В 1992 году Г.Беккер получил Нобелевскую премию по экономике, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

Теория оказалась исключительно плодотворной. Многие эксперты резюмирует, что в настоящее время на базе теории и практики человеческого капитала формируется и совершенствуется успешная парадигма развития США и ведущих европейских стран. В частности, на этой основе отставшая было Швеция модернизировала свою экономику и вернула в 2000-х годах лидерские позиции в мировой экономике. Финляндия за исторически короткий период времени сумела перейти от сырьевой к инновационной экономике [3].

Однако, в настоящее время недоучет этого фактора приводит к последовательному смещению центра тяжести системы государственного менеджмента, что приводит ее в состояние все меньшей устойчивости с точки

---

<sup>1</sup> JIT (Just In Time) «Точно в срок» – один из основных принципов бережливого производства, заключающийся в том, что в производственном расписании можно так организовать движение материальных потоков, что все материалы, компоненты и полуфабрикаты будут поступать в необходимом количестве, в нужное место и точно к назначенному сроку для производства, сборки или реализации готовой продукции. При этом страховые запасы, замораживающие денежные средства фирмы, не нужны.

зрения позитивного влияния управленческой системы на социально-экономические процессы.

Скорее всего, подобный тренд обуславливается двумя разнонаправленными факторами. С одной стороны, снижением роли и последовательным отказом в современном менеджменте в рыночных условиях от системного подхода в обосновании и анализе принятия решений. На наш взгляд, это является главным фактором снижения качества управления.

С другой стороны, игнорирование фактора человеческого капитала, что вполне объяснимо, так как, инновационные идеи тяжело воспринимаются забюрократизированным менеджментом, если не предъявить достаточно веские обоснования их эффективности для социально-экономических процессов. Объективно подобный консерватизм оправдан, поскольку речь идет о непроизводительных расходах государства и бизнеса на образование и рост профессионального уровня управленческих кадров, расходы на услуги здравоохранения, широкий пакет социальных программ и др.

В этой связи актуальной задачей является поиск, формирование и постоянное совершенствование методики оценивания влияния фактора человеческого капитала на экономический рост. Сложность этой задачи определяется тем обстоятельством, что в принципе нет и не может быть методов прямой оценки, наподобие рентабельности основных фондов, производительности живого и овеществленного труда и т.д.

В мировой практике применяют всевозможные методы опосредованного, косвенного учета фактора человеческого капитала, среди которых достаточно действенными является подход на основе эконометрического моделирования.

Попытаемся вывести некоторые оценки эффективности основных факторов производства (капитала и труда) и фактора человеческого капитала в их сопоставлении на основе выведения и анализа эконометрической модели диверсификации экономики.

В качестве фактора человеческого капитала целесообразно, на наш взгляд, применить более узкий фактор интеллектуального капитала, определяющего расходы на образование, повышение квалификации и социальные пакеты для управленческого контингента центральных и местных исполнительных органов, или другими словами, государственных служащих, от которых и зависит степень подготовки и качества принимаемых решений.

Если говорить в более конкретной плоскости диверсификации экономики, то можно сказать, что до сих пор практически не задействован на должном уровне научный фактор, в особенности на предпроектной стадии обоснования инновационно-инвестиционных проектов. В плановые времена наука и НИОКР являлись едва ли не главными аргументами принятия решений на уровне Госплана СССР, госпланов союзных республик в процессах формирования Схем развития и размещения производительных сил на средне- и долгосрочный период; не говоря уже об отраслевых проработках.

В этой связи есть смысл оценить влияние на инновационную активность и научного фактора, имея в виду долю финансирования науки и НИОКР от ВВП.

Эконометрическая многофакторная модель, определяющая наилучшую зависимость показателя инновационной активности в промышленности ( $I_{ak}$ ) от факторов капитала ( $INV$ ), труда ( $Z$ ), доли финансирования науки и НИОКР в ВВП ( $D_{sn}$ ) и интеллектуального капитала ( $IC$ ), рассчитана на базе данных за период 2006-2014 годы и имеет следующий конечный вид:

$$I_{ak} = 6,3654 \cdot INV^{-2,0205} \cdot Z^{-2,6104} \cdot D_{sn}^{0,6893} \cdot IC^{5,3541}, \quad (1)$$

Коэффициент детерминации  $R^2 = 0,98$  свидетельствует о высокой степени аппроксимации тренда развития показателя инновационной активности предприятий в обрабатывающей сфере промышленности и пригодности выведенной модели для аналитических исследований.

В частности, из анализа коэффициентов эластичности факторов следует, что на инновационную активность оказывают более значимое позитивное влияние, чем классические факторы роста, именно факторы науки и интеллектуального капитала. При этом влияние фактора интеллектуального капитала в 7,8 раза больше, чем фактора науки, поскольку прирост на 1% этих факторов определяет прирост инновационной активности на 0,69% от фактора науки и 5,35% - от фактора интеллектуального капитала.

Необходимо обратить внимание на недостаточный вклад фактора науки, что идет в разрез с мировыми тенденциями в развитии инновационной экономики. Однако, это есть отражение сложившейся снижающейся тенденции финансирования науки: так, доля финансирования затрат на НИОКР в Казахстане с 0,24% от ВВП в 2006 году уменьшилась до 0,17% в 2015 году [4]. В развитых странах, доля затрат на науку от ВВП у лидеров достигают до 4,3% (таблица 2) [5].

Таблица 2 – Страны по доле затрат на НИОКР от ВВП, в %

Страна	2005 г.	2014 г.
<b>Топ-5 стран</b>		
Южная Корея	2,6	4,3
Израиль	4	4,1
Япония	3,3	3,6
Финляндия	3,3	3,2
Швеция	3,4	3,2
<b>Страны ЕАЭС</b>		
Россия	1,1	1,19
Беларусь*	0,7	0,67
Кыргызстан	0,2	0,13
Армения	0,3	0,24
Казахстан*	0,6	0,17

Источник: World Bank

*\*данные за 2013 год*

В этой связи необходимо отметить следующее: несмотря на то, что показатель инновационной активности в явном виде не входит в перечень главных индикаторов Государственной программы индустриально-инновационного развития на период до 2019 года, он все же остается важным, и оценочным показателем степени инновационности развития производства.

В предыдущей пятилетке индустриализации ставилась задача обеспечить достижение к 2014 году инновационной активности предприятий обрабатывающей промышленности до уровня 10%. Однако к этому сроку был достигнут показатель в 8,1%. Анализ модели позволяет сделать вывод о том, что для достижения как минимум 10-процентного уровня необходимо увеличить финансирование науки и НИОКР в 2,9 раза и довести долю финансирования в ВВП до уровня 0,46%.

Проведенные расчеты и оценки, безусловно, могут носить лишь характер постановки проблемных вопросов. Необходимая актуализация отмеченных выше факторов активизации инновационной экономики может определять риски для полноценного выполнения программы диверсификации экономики страны.

#### ***Список использованной литературы:***

1. Ли Куан Ю, «Сингапурская история. 1965-2000 гг. Из третьего мира в первый», 2000 г.
2. Куликов Г.В. Японский менеджмент и теория международной конкуренции.
3. Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. М.: Высшая школа экономики, 2011. – С. 7
4. Официальный сайт Комитета по статистике МНЭ РК: [www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz)
5. Официальный сайт Всемирного банка: [www.data.worldbank.org](http://www.data.worldbank.org)

#### ***Авторы статьи:***

1. Жумабекова С.А. – директор Центра индустриальной политики АО «КИРИ»
2. Усманов Н.Б. – главный эксперт Центра индустриальной политики АО «КИРИ»