о, дайте стимулу свободу

институционально-психологические основания успешного развития предпринимательства

> Необходимый России, с точки зрения сохранения и поддержания конкурентоспособности, уровень социальноэкономического развития может быть достигнут и реализован лишь на основе создания стимулов для предпринимательства в самом ишроком смысле этого слова. Успехи страны на макроуровне начинаются с микроэкономики, то есть с конкретного индивида, отдельного домашнего хозяйства, фирмы, отрасли. Кроме того, в качестве необходимых, но отнюдь не достаточных условий экономического роста следует назвать: а) величину и структуру инвестиций (государства в целом, конкретного предприятия и отдельного потребителя); б) уровень доверия экономических агентов к проводимой политике; в) адаптивность субъектов хозяйствования к постоянно происходящим изменениям; г) модели предпринимательского поведения.

> лючевое значение для практической реализации предпринимательской инициативы, направленной на внедрение новаций в различных областях жизнедеятельности, с нашей точки зрения, имеет уровень понимания этого хозяйствующими агентами и наличие с их стороны доверия к осуществляемой государством макроэкономической стратегии. В этом случае возможно совпадение данных целевых векторов и возникновение синергетического эффекта.

Исторически сложилось так, что в России институты капитализма и предпринимательства развивались (и развиваются до сих пор) с изве-

Гнилитская Е.В. канд. экон. наук, ВИНИТИ РАН



стным временным лагом по отношению к странам Западной Европы. Например, еще в XVII веке Австрия, Пруссия и другие германские государства осуществляли вексельные операции, в экономике присутствовали банкиры, заключались государственные займы, «существовали зачатки биржи»[1].

Известно, что в мировой практике имеют место различные модели успешного предпринимательского поведения. Если принять в качестве отправной точки нашего анализа психологический фактор, т.е. личные характеристики предпринимателя, то можно проследить институциональные корни формирования приоритетов и стимулов ведения бизнеса. Исторически на менталитет предпринимателя влиял его уровень культуры, социальная значимость, наличие перспектив для себя и своих потомков, религиозные приоритеты, воспитание и образование, позиция государства по отношению к бизнесу. Обычай представляет собой «социальный инстинкт общества», и человек усваивает не нравственную норму, а «способ действия, который нравственен» [2]. Сложность всестороннего осмысления исторических основ формирования предпринимательского менталитета, по выражению В.О. Ключевского, в том, что «жизненная цельность исторического процесса - наименее податливый предмет исторического изучения» [3]. В качестве весьма важного индикатора уровня и характера предпринимательской активности может рассматриваться инвестиционная составляющая. Инвестиции являются весьма динамичным компонентом национального дохода. «Главной чертой, характеризующей хорошие времена, является превращение в широком масштабе ликвидного капитала в основной капитал. Для того, чтобы понять, почему происходит такое превращение – другими словами, почему растут реальные инвестиции - необходимо проанализировать факторы, регулирующие объем инвестиций в основной капитал. Побуждение делать инвестиции появится тогда, когда стоимость капитальных благ превысит издержки на них» [4]. Как подчеркивает д.э.н., профессор Булатов А.С.,

инвестиции являются весьма динамичным компонентом национального дохода

к благ превы-	
р Булатов А.С.,	
основы предпринимательства	

устойчивое развитие производства и поддержание его конкурентоспособн ости основывается не столько на ресурсных возможностях экономики, сколько на инновациях

«высокая норма валового накопления (более 30%) и высокие темпы экономического роста позволили сначала Японии, а затем еще четырем азиатским «тиграм» – Южной Корее, Сингапуру, Тайваню, Гонконгу – выйти на высокий уровень экономического развития. Очень высокая норма валового накопления (около 40%) наблюдается сейчас в Китае, наиболее динамичной экономике мира (в среднем 10-процентный рост ВВП за 1990-2001гг.)» [5].

В Программе 1893 г. С.Ю. Витте определяет правительственную политику как содействие «прочному и широкому развитию всех отраслей перерабатывающей промышленности» [6], что и в современных условиях российской экономической действительности могло бы способствовать подъему отраслей высокой степени переработки.

Мировой опыт свидетельствует, что устойчивое развитие производства и поддержание его конкурентоспособности в стратегической перспективе основывается не столько на ресурсных возможностях экономики, сколько на инновациях. Отсюда следует, что «сами по себе природные ископаемые не дадут преимуществ России в обеспечении национальной конкурентоспособности, если не произойдет существенной подвижки в качественном росте человеческого ресурса» [7]. Поэтому со стороны государства необходима принципиальная поддержка главного в наступившем веке ресурса успешного стратегического развития – человеческого капитала.

Предприниматели достаточно активно и весьма успешно могут развивать венчурный бизнес. Основными источниками венчурного капитала являются корпоративные структуры: пенсионные фонды, банки, страховые компании, крупные промышленные корпорации. Согласно представленной в 2003 г. на рассмотрение в Правительство РФ «Концепции развития венчурной индустрии в России», предполагается сформировать в ближайшие несколько лет десять венчурных фондов.

В октябре 2003 г. в Перми прошла четвертая венчурная ярмарка (модель ее организации

взята из опыта США), на которой среди потенциальных инвесторов был отмечен рост числа отечественных компаний. Сегодня перспективными для венчурных инвестиций считаются отрасли новых материалов, энергетика и компьютерные технологии. Развитие венчурной индустрии в России сильно сдерживается отсутствием со стороны государства:

- реальной поддержки в области участия в инвестиционных рисках [8]:
- действенных стимулов для бизнеса вкладывать средства в высокорисковые проекты;
- развитой инновационной инфраструктуры. С целью определения уровня инновационного развития страны в мировой экономической практике используется расчет сводного инновационного индекса по национальным хозяйственным комплексам [9]. Параметрами такого индекса выступают индикаторы (с разными весами), среди которых:
- число выпускников в сфере науки и технологий (в категории 20-29 лет, %);
- государственные расходы на НИОКР (% от ВВП);
- расходы бизнеса на НИОКР (% от ВВП);
- количество патентных заявок на миллион жителей (в 2002 г. в странах ЕС он составлял 7373,2, а в России лишь 614,4);
- инновационные расходы в промышленности (к валовому обороту, %);
- инновационные расходы в сфере услуг (к валовому обороту, %);
- информационные и коммуникационные технологии (% от ВВП);
- количество пользователей сети Интернет на 1000 человек.

В 2002 г. получены значения сводного инновационного индекса: а) для хозяйственной системы России -0.59; б) для стран EC -1.

В современных экономических условиях инновации создают компаниям стратегические преимущества в наиболее высококонкурентных областях. В жесткой конкуренции побеждают те, кто не только быстрее и качественнее производят новые технологии, но могут более оперативно воплощать их в новый продукт и

со стороны
государства
необходима
принципиальная
поддержка
главного
в наступившем
веке ресурса
успешного
стратегического
развития –
человеческого
капитала

в современных экономических условиях инновации создают компаниям стратегические преимущества в наиболее высококонкурентных областях

грамотно выходить с ним на мировой рынок. Однако необходимо учитывать возможное негативное воздействие психологического фактора на степень восприятия нового как потребителями, так и сотрудниками организаций.. Сопротивление персонала нововведениям, эгоистичность поведения сотрудников можно рассматривать в качестве следствия недостаточной ориентированности технического развития на социальные интересы и усиление трудовой мотивации. В противовес этому целесообразно выделить внутреннюю и внешнюю

Например, внешняя положительная мотивация проявляется, если внедрение новшества усиливает побуждение к труду через повышение доходов, через снижение психологической стоимости трудовой деятельности. Внешняя отрицательная мотивация восприятия нового может иметь место, когда повышается риск ухудшения положения работника, возрастает опасность потери своего рабочего места в результате роста своей же производительности труда.

мотивацию восприятия нововведений.

Таким образом, «...нововведение получает поддержку в том случае, если оно ведет к усилению внутренних и внешних положительных мотивов труда и ослабляет внешние отрицательные мотивы» [10]. В практической деятельности компаний применяется довольно широкий диапазон методов работы с коллективом для преодоления сопротивления персонала организации проводимым изменениям. Среди таких методов следует выделить:

- *разъяснение* (вызывает доверие к будущим изменениям, но требует много времени);
- *участие персонала в переговорах, соглашениях, кооптации* (передача лидеру группы ключевой роли в подготовке и проведении изменения);
- *принуждение* (действует достаточно быстро, но рискованно из-за возможности настроить людей против инициаторов изменений).

Наиболее вероятны успешные изменения, если выбор методов последователен [11] и учитывает:

- вид и мощность прогнозируемого сопротивления персонала;

- положение инициаторов предлагаемых изменений в части доверия коллектива;
- объем необходимой для осуществления изменения информации и наличие властных полномочий для его реализации;
- актуальность предлагаемых изменений и последствия возможного сопротивления.

Американские компании, осознавая важность отбора и подготовки персонала как стратегического конкурентного ресурса, в кадровой работе используют подход планирования человеческих ресурсов, включающий анализ перспективных потребностей по отдельным категориям персонала исходя из долгосрочных целей компании. При этом составляются списки на продвижение специалистов по службе с учетом как их готовности занять ту или иную должность на момент составления списков, так и необходимости дополнительной подготовки молодых специалистов и прохождения ими промежуточных должностных ступеней.

Весь объем работы по управлению персоналом компании выполняет специальная кадровая служба, состоящая из отделов: а) трудовых отношений; б) занятости; в) управления персоналом; г) заработной платы; д) условий труда и борьбы с травматизмом; е) обучения кадров; ж) учета и делопроизводства.

В составе кадровой службы работают квалифицированные специалисты - социологи, специалисты по управлению, трудовым отношениям. В крупных компаниях кадровая служба реализует ряд программ, направленных на непрерывную подготовку и переподготовку своих сотрудников, на разработку и реализацию всего комплекса мер по мотивации персонала [12]. Особо следует отметить принципиальную важность наличия стимулов для активной предпринимательской деятельности на уровне государственной политики, понимания и адекватной оценки в обществе социальной функции предпринимателя, формирования командной формы организации бизнеса на основе психологического лидерства и деловых качеств менеджера.

нововведение
получает
поддержку в том
случае, если оно
ведет к усилению
внутренних
и внешних
положительных
мотивов труда
и ослабляет
внешние
отрицательные
мотивы

Литература

- 1. Кулишер ИМ. История русского народного хозяйства / Под ред. дэн., профессора МГ. Покидченко, кэн., доцента Е.Н. Калмычковой. Серия «Российская экономическая мысль». Экономический факультет МГУ им. МВ. Ломоносова, ИМЭМО РАН. М.: Наука, 2004. С. 680.
- 2. Шестун Е. Православная педагогика. М.: Православная педагогика, 2001. С. 22.
- 3. Ключевский В.О. Русская история. Полный курс лекций в трех книгах. Кн.1. – М.: Мысль, 1993. – С. 48. 4. Хансен Э. Классики кейнсианства: В 2-х т. Т.ІІ. Экономические циклы и национальный доход. Ч.ІІІ -W./ Сост. 4.Г. Уудохорую. — М.: ОАО-Мэдатальство.
- Экономические циклы и национальный доход. Ч.III IV /. Сост.: А.Г. Худокормов. М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1997. С. 126.
- 5. Булатов А.С. Россия в мировом инвестиционном процессе // Вопросы экономики. 2004. № 1.-C. 76.
- б. Витте С.Ю. Конспект лекций о народном и государственном хозяйстве. СПб., 1912. С.41.
- 7.Пороховский AA.Глобальная составляющая национального развития // Философия хозяйства. Альманах Центра общественных наук и экономического факультета Московского Государственного Университета им. М.В. Ломоносова. М.: ТЕИС, 2004. N 3 (33) (май-июнь). C. 20.
- 8. Развитие механизмов финансирования в инновационной сфере // Российская экономика в 2003 году. Тенденции и перспективы. (Выпуск 25). – М.: ИЭПП, 2004. – С. 276 – 277.
- 9. Индикаторы конкурентоспособности и качества жизни: инструмент оценки результативности госполитики. Институт комплексных стратегических исследований. М.: ТЕИС, 2004. С. 36-37.
- 10. Круглова Н.Ю. Инновационный менеджмент: Учебное пособие. – 2-е изд., доп. – М.: Издательство РДП, 2001. – С. 281.
- 11. Менеджмент технологических инноваций / Под ред. С.В. Валдайцева, Н.Н. Молчанова. СПб.: Издательство С.-Пб. Университета, 2003. С. 239 241. 12. Супян В.Б. Американская экономика: новые реальности и приоритеты XXI века / Отв. ред. член-корр. РАН СМ. Рогов. Институт США и Канады РАН. М.: АНКИЛ, 2001. С. 80 82.