

Факторы конкурентоспособности

(использование мирового опыта в российских условиях)

538, 85, 659



Продолжение

Канд.эконом.наук В.С. Сиренко – зав. Центром особых экономических зон и регионального сотрудничества НИИВС ГУ-ВШЭ

«Самым большим среди преимуществ является приморское положение страны, особенно когда здесь еще имеются удобные естественные гавани, и наличие больших судоходных рек.

Фактически эти преимущества сводятся целиком к экономии транспортных издержек.

Но только люди, вникшие в суть дела, имеют достаточное представление о том, какие громадные экономические выгоды приносит такое положение».

Джон Стюарт Милль, английский экономист XIX века

Качество и производительность

В основе конкурентоспособности любой компании лежат качество продукции и производительность труда. В 1950 г. один из ведущих специалистов по менеджменту Э. Деминг посетил Японию с курсом лекций, посвященных данной проблеме. Тогда японские предприниматели услышали от американского эксперта, что повышение качества продукции выгодно их стране, ибо оно поможет национальным предприятиям повысить производительность труда и успешно осваивать внешние рынки сбыта. Э. Деминг отмечал: «В 1948 и 1949 гг. руководители некоторых японских компаний сделали открытие, что повышение качества естественно и неизбежно ведет к росту производительности» [1].

Японские менеджеры также поняли, что социально-психологической основой успешности бизнеса является уважение производителя к потребителю, проявляющееся в предоставлении ему продукции высокого качества. Откликом потребителя на улучшение качественных характеристик товаров (услуг) является рост доверия к их конкретному изготовителю. В результате, бизнес производственной компании приобретает устойчивость, и создаются реальные предпосылки для его расширения.

Повышение качества товаров (услуг) органически связано с ростом производительности труда работников. Выпуск более совершенной продукции (по сортности, потребительским свойствам, упаковке и т. п.) экономит труд: уменьшается или исключается брак при производстве изделий, уменьшаются затраты на его исправление. Вместе с тем, если возникает дополнительный спрос на данную продукцию, то растет и общественная потребность в наращивании объема ее производства. Увеличение на этой основе заработков работников порождает у них стимул к интенсификации труда.

В 1950-х годах по инициативе Международной организации труда (МОТ) многие страны Запада охватило движение за рост производительности труда. В 1953 г. в Париже было создано Европейское агентство производительности. В совместной декларации профсоюзов и предпринимателей Бельгии, опубликованной в мае 1954 г., говорилось: «В настоящее время мы находимся в тяжелом экономическом положении. Для того чтобы поддерживать и далее повышать жизненный уровень народа, мы должны стремиться к улучшению качества и снижению себестоимости товаров. Иными словами, мы должны повысить производительность. Не только на внешнем рынке, но и на внутреннем мы вынуждены конкурировать с зарубежными странами. Если мы не станем более конкурентоспособными, снизится наш товарооборот, что, в конце концов, повлечет за собой сокращение производства и увеличение безработицы». [2]. Движение за рост производительности труда имело большое значение для поддержания конкурентоспособности европейской экономики.

В Японии этот процесс имел наиболее массовый, систематический и долгосрочный характер, что резко усилило конкурентные позиции национальных корпораций и фирм на международном рынке. В сентябре 1954 г. Министерство внешней торговли и промышленности страны приняло решение об учреждении Японского центра производительности, который в последующие годы активно содействовал включению десятков миллионов работников в общественное движение за рост производительности труда. Представляет интерес оценка конкурентоспособности предприятий Японии видным предпринимателем и специалистом по менеджменту Исигава Каору. В 1960-х годах он писал: «Фирмы вступили в стадию комплексного управления качеством, которое предусматривало участие в этом процессе всех сверху до низу. Фирмы конкурировали между собой свободно и яростно (а часто и излишне жестоко) и становились конкурентоспособными в международном масштабе. В противоположность этому японское сельское хозяйство пошло по пути протекционизма, что привело к полной потере его конкурентоспособности. Вот почему мы едим самую дорогую говядину и самый дорогой в мире рис» [3].

Управление конкурентоспособностью

Рост качественного уровня производства и продукции естественно сопровождается увеличением производительности труда и, следовательно, их совместное действие выступает важным фактором конкурентоспособности, как конкретных предприятий, так и экономики страны в целом. В то же время повышение качества и производительности зависит от массовости участия в них рабочих, менеджеров и специалистов «снизу доверху». Ключевой вопрос здесь – как это сделать? Прав Э. Деминг, когда утверждает: «Просить и умолять рабочих работать лучше – абсолютно бесполезно» [4].

Существует американская практика привлечения работников компаний к повышению качества продукции. Одной из первых в мире комплексную систему управления качеством создала знаменитая в прошлом компания «Интернэшнл телефон энд телеграф корпорейшн» (ИТТ), имевшая в 1975 г. 200 отделений в 70 странах мира с объемом продаж в 11,15 млрд. долл. США. Ведущий специалист компании Ф. Кросби так определил корпоративную философию: «Люди работают не только ради денег. Они поступают на работу, чтобы получать деньги, но когда размер денежной компенсации за их труд установлен, они ждут одобрения результатов своей деятельности. Открыто признавайте их вклад, но не унижайте их прикреплением «ценника» ко всему, что они делают. Руководство ждет от своих подчиненных несколько больших усилий, особенно в области качества труда и его эффективности» [5].

Если буквально следовать этой концепции, то повышение качества и эффективности труда никак не должно оплачиваться. Однако практика показала ошибочность подобного вывода. Такой ущербный подход, в конечном счете, привел фирму ИТТ к утрате ее конкурентных позиций. В 1975 г. по уровню годового дохода она занимала в США десятое место, а уже в 1985 г. ее не было в списке десяти крупнейших американских корпораций.

Улучшение качества продукции, как основа конкурентоспособности отдельных компаний и экономики страны в целом, может быть обеспечено только при стимулировании сотрудничества рабочих, специалистов и менеджеров в достижении этой цели. Его сутью является внутрифирменное соревнование за применение наиболее прогрессивных технологических и организационных способов (методов, приемов) достижения требуемого качества уровня товаров, а также распространение передового производственного опыта среди всех работников. В результате массовости этого процесса, как отмечает Э. Деминг, возникает «цепная реакция» – снижаются затраты, повышается конкурентоспособность» [6]. Он также особо подчеркивает, что «производственные рабочие в Японии, как и во всем мире, всегда знали об этой цепной реакции, знали они и о том, что дефекты и погрешности, которые видны потребителю, ведут к потере рынка и могут стоить им места» [7].

Современные исследования международных психологов отмечают высокую эффективность бригадной формы организации труда. Крупный американский специалист в этой области Д. Майерс пишет: «В Израиле кибуцы производительнее других форм собственности, сплоченность усиливает старания... Люди в коллективистских структурах проявляют меньше социальной лености, чем в культурах индивидуалистических. Когда группа сталкивается со сложным заданием, которое воспринимается ею как вызов, когда вознаграждается успех группы как целостного образования и когда царит дух «командной игры», все ее члены работают наиболее энергично... Обычно при работе в команде поддержка товарищей повышает производительность. Кроме того, «командный дух» улучшает «моральный климат» [8].

В рамках компании наилучшей организационной формой распространения передового производственного опыта является группа-коллектив, в которую на добровольной основе входят рабочие, специалисты и менеджеры.

Рабочая группа трудится эффективно и энергично, когда она имеет возможность действовать свободно и самостоятельно при решении стоящей перед ней сложной производственной задачи, если выдвигаемые этой задачей цели носят стимулирующий характер и ей предоставлено право концентрировать имеющиеся материальные, финансовые и людские ресурсы на приоритетных направлениях. При этом вознаграждение группы за достижение поставленных целей должно обязательно соответствовать степени преодоленных ею трудностей.

Примером успешной деятельности рабочих групп являются японские «бригады качества» (кружки качества). Их особенность состоит в том, что исторически они возникли в середине 1960-х годов среди рабочих промышленных предприятий Японии на добровольной, неформальной основе. Уже к концу 1970-х годов в стране функционировало более одного миллиона таких кружков, в них участвовало свыше 10 млн. чел. (в один кружок входило в среднем от 3 до 12 работников).

Основная цель «кружков качества» заключалась в выработке для высшего руководства компании предложений по совершенствованию процесса производства, разработке мероприятий для уменьшения доли брака и усилению контроля за ходом производства на конкретных рабочих местах. К работе кружков активно привлекались специалисты и менеджеры среднего уровня управления. Происходил широкий обмен опытом между членами бригады, стимулировалась их сплоченность в совместной деятельности на производстве и повышение их общего уровня квалификации. «Кружки качества» сыграли огромную роль в усилении конкурентоспособности японских корпораций и товаров на мировых рынках.

Вознаграждение эффективного труда

В научной литературе широко обсуждается вопрос о том, было ли участие японских рабочих в работе «кружков качества» платным или бесплатным? Специалисты и исследователи по-разному отвечают на этот коренной вопрос. Так, японский специалист по менеджменту Ингиу Оу в своей книге [9] утверждает, что японские рабочие в течение десятилетий упорно и высокопроизводительно трудились, повышали качество производимой продукции до наивысшего международного уровня при минимальной оплате их труда, особенно по сравнению с уровнем заработков американских или европейских рабочих. Э. Деминг также не связывает высокое качество труда японских рабочих с ростом вознаграждения за их труд. Следовательно, в соответствии с рассматриваемой концепцией, высокая заработная плата не является стимулом роста квалификации рабочих и фактором высокопроизводительного труда.

По нашему мнению, приведенные суждения не являются правдивыми. Они опровергаются статистическими данными [10] о годовой заработной плате работников производственных компаний в пятерке высокоразвитых стран в 2003 г. (в тыс. долл. США):

В Японии номинальная заработная плата работников с 1960 по 1990 гг. увеличилась в 35,2 раза, доходы от собственности и предпринимательства – в 15,6 раза, а национальный доход – в 25,1 раза. Почасовая заработная плата в обрабатывающей промышленности за 1970-1990 гг. увеличилась в Японии в 8,1 раза, в США – 3,2 раза, в ФРГ – в 4,0 раза. Таким образом, заработная плата в Японии росла наиболее высокими темпами. В ВВП Японии в 1990 г. заработная плата составляла 49,7 %, доходы от собственности и предпринимательства – 22,1 %, а амортизация основных производственных фондов – 14,6 %. В то же время в структуре налогов в общей сумме подоходного и корпоративного налога в 1992 г. доля налога на прибыль корпораций составляла (в %): в Японии – 40,4, США – 16,7, ФРГ – 14,7, Франции – 35,8, Великобритании – 11.

Анализ этой информации позволяет отметить ряд позиций. В Японии как квалифицированные, так и неквалифицированные рабочие, а также специалисты имеют более высокий уровень оплаты труда по сравнению с заработной платой аналогичных категорий работников в высокоразвитых европейских странах и в США. По размерам заработков специалистов среднего звена и управленческого персонала низшей аттестации, Япония уступает лишь Германии, а по величине годового дохода высшего управленческого персонала – Германии и США. Вместе с тем, в Японии сложилась наименьшая дифференциация в оплате труда среди производственных работников, тогда как в США – она

Начисленная заработная плата	Неквалифици- рованные рабочие	Квалифици- рованные рабочие	Специалисты	Специалисты (высший уровень)	Управленческий персонал (низший уровень)	Управленческий персонал (высший уровень)
Великобритания	20,5	28,3	39,0	53,9	74,4	102,7
Германия	34,2	45,2	59,7	78,9	104,3	137,8
Франция	22,7	30,0	39,6	52,2	68,9	90,9
США	18,2	26,9	39,9	59,2	87,7	130,0
Япония	40,1	49,8	61,9	77,0	95,7	118,9

имеет наибольший размах. Вероятно, по качеству труд японских (а также немецких) производственных работников в среднем является более однородным по сравнению с аналогичным трудом в европейских странах и в США. Отсюда можно заключить, что отмеченные качественные характеристики оплаты труда работников Японии и Германии в большей мере способствуют достижению высоких результатов производства, чем система заработной платы в других рассматриваемых странах. Отметим, что на мировых рынках общепризнанным наивысшим качеством обладают японские и немецкие товары.

Мировой опыт также свидетельствует, что заработная плата производственных работников может увеличиваться, прежде всего, за счет использования весомой части экономии средств, получаемой в результате предупреждения дефектов в изделиях при производственных операциях и осуществлении мероприятий по сокращению брака в общем объеме выпускаемой продукции.

Труд различных категорий работников тесно связан между собой. В японской системе организации труда рост вознаграждения каждого сотрудника является результатом эффективности совокупного труда рабочей группы в целом. В такой коллективистской структуре действует мотивация на полную самореализацию трудового потенциала каждого ее члена, концентрацию внимания на неотложных производственных проблемах, осуществление совместного «мозгового штурма». Эффективность деятельности группы зависит от наличия и удельного веса в ее составе работников высшей квалификации, так как при большей их численности увеличивается вероятность быстрого и оптимального решения конкретной производственной задачи. В условиях «мозгового штурма» порой достаточно, чтобы один участник бригады предложил наилучший выход из технологического или организационного тупика, как в рабочей группе возникает «цепная реакция» и найденный способ становится общим правилом для всех работников данного трудового процесса.

В связи с этим, в специальной литературе особо обсуждается вопрос о вознаграждении труда высшей квалификации. Ясно, что оно должно быть по возможности максимально высоким. Качество совокупного труда рабочей группы во многом зависит от созидательного вклада ее высококвалифицированных участников. Чем выше производительность труда рабочей группы как единого целого, тем при меньших затратах окупается ее совокупная заработная плата. В Японии и менеджеры и рабочие одинаково заинтересованы в том, чтобы как можно быстрее возместить затраты на прирост оплаты труда путем расширения выпуска высококачественной продукции. Достижению этой цели способствует ориентированность работы японских компаний на мировой рынок. Важно подчеркнуть, что высокая оплата квалифицированного труда в мире является основной традицией современного предпринимательства.

Менеджмент в рыболовном промысле

В рыбохозяйственной сфере основной целью создания бригад качества должна являться разработка ими для руководства компаний таких предложений, которые помогли бы сконцентрировать материальные и финансовые ресурсы на выпуске наиболее ценной рыбопродукции, имеющей постоянно растущий потребительский спрос и цены на мировом рынке. Чем больше реализуется более ценной рыбы, тем, соответственно, больше собирается рыбных ресурсов для широкого круга потребителей.

Важнейшим условием эффективной работы бригад качества по разработке предложений по выпуску наиболее ценной рыбопродукции является снижение размера налога на прибыль рыбохозяйственных предприятий и усиление на этой основе их самофинансирования, которое становится при этом финансовым рычагом повышения эффективности предлагаемых бригадами качества мероприятий.

Принципы эффективной работы японских «рабочих групп» реально применяются в деятельности команд промысловых судов Исландии. Стратегия долгосрочного вылова морских биоло-



гических ресурсов в этой стране основывается на достижении их устойчивой эксплуатации и строится с учетом мировой рыночной конъюнктуры и возможностей привлечения к ее реализации высококвалифицированных кадров рыбаков. На протяжении более чем ста лет исландцы, постоянно обеспокоенные чрезмерным выловом рыбы в своих морских промысловых зонах, все более и более ориентировались на решение задачи максимального роста коммерческой стоимости рыбопродукции при сохранении стабильных объемов выловов морских биоресурсов. Эта политика ориентировала исландских рыбаков не столько на увеличение промысловых усилий, сколько на повышение качества труда команд промысловых судов с целью увеличения потребительской ценности и коммерческой стоимости рыбных товаров на мировом рынке.

В настоящее время уровень заработной платы исландских рыбаков зависит как от размеров уловов рыбного сырья и морепродуктов, так (и, прежде всего) от коммерческой стоимости, которая привязана к ценам на рыбопродукцию на национальных рыбных аукционах. В Исландии квоты на вылов рыбных объектов фиксированы и определяются для конкретных судов на неограниченный период времени, а запасы рыбных ресурсов в используемых морских акваториях устойчиво ограничены. Очевидно, что команда промыслового судна может увеличить фонд своей заработной платы только путем повышения коммерческой стоимости уловов, ориентируясь на динамику аукционных цен на рыбопродукцию.

Система управления рыбным промыслом в Исландии, безусловно, экономически обоснована и доказывает свою эффективность. Она, прежде всего, решает проблему соответствия уловов рыбных ресурсов выделенным промысловому судну квотам. В данной системе, по существу, нет проблемы перелова рыбных квот. Команды каждого промыслового судна, стремясь увеличить фонд оплаты труда, направляют свои усилия на постоянное техническое совершенствование промысла, модернизацию орудий лова и повышение качества хранения и первичной обработки рыбных ресурсов. Операторы судов стремятся к увеличению рентабельности промысла, высший управленческий персонал промысловой компании заинтересован в устойчивом росте ее чис-

той прибыли. В долгосрочной перспективе в рамках рассматриваемой системы интересы команд промысловых судов по увеличению их заработной платы, операторов судов – по устойчивому росту рентабельности промысла, высшего персонала – по наращиванию чистой прибыли фирмы в целом полностью совпадают. Менеджмент исландской промысловой компании экономически ориентирован, главным образом, на рационализацию рыболовного промысла с целью увеличения прибыли в расчете на единицу используемых производственных фондов, а также на привлечение к промыслу высококвалифицированных кадров специалистов и рыбаков.

На основе непрерывного технического прогресса, в рыбохозяйственном комплексе Исландии систематически растет производительность труда при выпуске новых высококачественных рыбных товаров. Эффективная система менеджмента обеспечивает повышение конкурентоспособности национальной рыбной промышленности на мировом рынке и рост благосостояния местных рыбаков. В 1978 – 1993 гг. средняя заработная плата работников отрасли в стране увеличилась в 2,9 раза, в 1988 – 2005 гг. – в 2,7 раза. Чистая прибыль исландских рыбодобывающих и рыбоперерабатывающих компаний с 1993г. по 2004 г. возросла в 2,7 раза. По существу, в течение длительного периода времени оплата труда работников и чистая прибыль рыбохозяйственных организаций повышались одновременно и одинаково высокими темпами.

Пример устойчивого развития экономики Исландии, в которой рыбохозяйственная деятельность занимает ключевое положение, подтверждает, вынесенную в эпиграф статьи, мысль английского экономиста Джона Стюарта Милля о том, что приморское положение страны заключает в себе громадное конкурентное преимущество.

Список литературы:

1. Эдвардс Деминг «Выход из кризиса». Москва, 2007, стр.30
2. Вопросы производительности труда и трудовых ресурсов в Японии. Москва, 1969, стр.22
3. Исикава Каору. «Японские методы управления качеством». Изд. «Экономика», 1988, стр.52.
4. Эдвардс Деминг «Выход из кризиса», Москва, 2007, стр.33
5. Организация управления в капиталистических фирмах. Москва, Экономика, 1978, стр. 81.
6. Эдвардс Деминг «Выход из кризиса», стр. 29.
7. Там же, стр. 30.
8. Дэвид Майерс, Оптима-пресс, 2000, стр. 260.
9. Ингриу Оу «Японский менеджмент. Прошлое, настоящее и будущее». Москва, «Эксмо», 2007 г.
10. «Все о бизнесе». The Economist New paper, 2005, перевод на русский язык. Изд. «Добрая книга», 2006, стр.73.
11. Япония: «полвека обновления», Москва, 1995 г. Рассчитано на основе данных на стр. 50, 115, 116.

Sirenko V.S.

Factors of competitive capacity

A state competitive capacity determines the stability of economical development of the state in the long-term perspective. When estimating competitive capacity of various states experts use more than 250 indices reflecting the economic openness, the role of the government in the state development, maturity of financial markets, infrastructure quality, use of innovation technologies, efficiency of business management, mobility of labour-market, maturity of political and law institutes, and others.

By the example of advanced developed countries the author analyzes fisheries branch development and influence of strategic competitive advantage on possibility to intensify the production of qualitative fish products in connection with world market conditions.

ПО СООБЩЕНИЯМ СМИ

● «Положение дел в РХК Камчатки можно квалифицировать как системный кризис», – считают экологи

В Петропавловск-Камчатске прошло рабочее совещание «Совершенствование управления промыслом тихоокеанских лососей Камчатки». Одним из важнейших докладов, прозвучавших на совещании, стала работа Галины Титовой «Биоэкономические основы устойчивого рыболовства», в которой говорилось о том, что ценность лососей гораздо выше, чем мы думаем.

В рабочем совещании приняли участие эксперты в области рыбного хозяйства, природоохранные организации полуострова, представители Ассоциации коренных малочисленных народов Севера и рыбодобывающих объединений, в том числе и зарубежных.

«Взаимодействие экологических организаций с управленческими структурами и пользователями запасов лососей гарантирует соблюдение интересов как населения, так и государственных и коммерческих организаций», – считает координатор морской программы Камчатского/Берингийского эко-регионального отделения WWF Анатолий Декштейн.

Сотрудник Научно-исследовательского Центра экологической безопасности РАН Галина Титова, прибывшая из Санкт-Петербурга специально для участия в совещании, обратила внимание слушателей на то, что ценность лососей обитающих в реках Камчатки – это далеко не цена балыков и икры, которые могут быть проданы и съедены «прямо сейчас». Лососи могут быть источником, обеспечивающим благосостояние нынешних и будущих поколений жителей Камчатки, а также залогом здоровья всех экосистем полуострова. Галина Дмитриевна убедительно доказала, что ценность лососей, обитающих на Камчатке, несопоставимо выше, чем прибыль, которую можно получить от разработки минеральных ресурсов и нефти на Камчатском шельфе, которая может привести к уменьшению рыбных запасов.

По словам Галины Титовой, положение дел в рыбохозяйственном комплексе Камчатки можно квалифицировать как системный кризис, поэтому она предложила ввести на полуострове экспериментальный режим управления запасами лососей, при котором управление федеральным ресурсом будет осуществляться на региональном уровне.

Директор камчатского филиала Института Географии ДВО РАН Роберт Моисеев в своем выступлении еще раз обратил внимание на то, что наши соседи из Соединенных Штатов учитывают запасы лососей «до штуки», а на Камчатке все до сих пор измеряется приблизительно, сотнями тонн. Под управлением лососевым хозяйством надо понимать не просто изъятие рыбы из воды. Управление – это целый комплекс мер, затрагивающих проблемы развития береговой инфраструктуры, перерабатывающей промышленности. Участники совещания также подчеркнули приоритетность права жителей Камчатки на использование лососей для своих личных потребностей.

Докладчики внесли ряд предложений к итоговому документу, работу над которым в течение следующих нескольких дней продолжит группа, избранная участниками совещания. Решение будет направлено в Федеральное агентство по рыболовству. Созданная в 2006 г., коалиция «Сохраним лосося Камчатки» будет контролировать этот процесс.

«Вечерние Вести Петропавловска»