

«О РОЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ»

Уважаемые коллеги! Мое выступление посвящено роли управленческих кадров в современных условиях. Когда речь идет о кадрах данного профиля, то прежде всего имеется в виду объект их управления, т.е. экономика – национальная, региональная, предприятия или хозяйствующего субъекта. Перед управленческими кадрами всегда встают три вопроса – во-первых, что из себя представляет та или иная экономика, которой они собираются управлять; во-вторых, какие она цели преследует и, в-третьих, каковы механизмы и методы достижения данной цели.

Что касается экономики в целом, то наиболее эффективной мы до недавнего времени считали ее рыночную модель управления. Но хаотичная турбулентность рыночной экономики, особенно заметная со второй половины XX века время от времени заставляли нас сомневаться в ее безусловной, абсолютной эффективности. А мировой финансово-экономический кризис, из которого мы пытаемся выкарабкаться, уже ясно свидетельствует о том, что неолиберальная рыночная экономика в условиях глобализации не может, а точнее, не имеет всех необходимых инструментов для обеспечения устойчивого роста экономики. Присущие ей пороки, в частности, виртуальный характер важных экономических процессов в финансовой и не только в финансовой сферах особенно усилились в условиях глобализации, нанося огромный ущерб странам, регионам, компаниям. Сформулированные на базовых ценностях рыночной модели рецепты Вашингтонского консенсуса также не привели к желаемым результатам страны, проводящие в последние четверть века экономические реформы.

Отсюда мировая экономика неохотно, но вынужденно начала движение в сторону усиления ее государственного регулирования. Во многих странах растут активы государства. Даже в США, Великобритании, этих оплотах рыночной экономики частично национализированы банки и умирающие предприятия. В той или иной степени это имеет место и в других странах, в том числе и в Казахстане. Усиливаются не рыночные, а инициируемые правительствами правила игры. Но как далеко пойдет этот процесс, каково будет оптимальное соотношение между рынком и госрегулированием, какая новая система управления экономикой придет на смену нынешнему? На эти вопросы, к сожалению, пока нет точного ответа. Мировая экономика в целом, да и практика отдельных стран пока не позволяют дать однозначные ответы на поставленные выше вопросы. А искать и найти на них правильные ответы надо. Вот это именно та архиважная задача, которая поставлена перед управленческими кадрами в современных условиях.

Это задача и практическая и концептуально-методологическая. Я бы особо подчеркнул важность выработки концептуально-теоретической модели управления экономикой, отвечающей современным реалиям. Из истории мы

помним, как в свое время кейнсианская теория и ее применение на практике помогла вытащить экономику США из великой депрессии. Да и для многих стран с рыночной экономикой кейнсианская модель вплоть до 60-70-х годов прошлого века помогла встать на рельсы устойчивого развития. К сожалению, такой теоретической моделью, имеющей и непосредственно практическое значение, мировая экономика сейчас не обладает. Отсюда реалии таковы, что сейчас всем нам нужен новый Джон Мейнард Кейнс. Эту задачу мы бы считали весьма важной для теории и практики управления, да и для управленческих кадров.

Преобладающая цель развития экономики во многих странах мира – это ее модернизация. Под этим лозунгом проводятся экономические реформы в той или иной стране. Не исключение из этого процесса и Казахстан, где выработана масштабная программа индустриально-инновационного развития страны на предстоящее десятилетие, создана ее законодательная база, выработаны необходимые механизмы и инструменты, определены меры государственной поддержки. Под непосредственным руководством и контролем президента страны есть уверенность в том, что она будет успешно реализована.

В тоже время мы должны рассматривать модернизацию как задачу очередного этапа развития. Если это просто задача, то пути ее решения вполне конкретны: объявляется политическая воля, изыскиваются ресурсы (собственные или заемные), есть где покупать необходимую технику и технологию и надо процесс двигать вперед. Но, как показывает мировая практика, имея и волю, и ресурсы не все, далеко не все страны мира достигают поставленных целей модернизации. Испании, к примеру, уже 2 века не удавалось выйти на искомую траекторию модернизации, только в последнее время она начала делать более или менее эффективные шаги в этом направлении. Аргентина одновременно с США стартовала по пути индустриализации и до середины XX века держала очень близкие с США темпы развития. Кто сейчас помнит, что в середине XX века она входила в десятку ведущих стран мира? Где она теперь? С другой стороны, есть примеры восхождения в искомую траекторию модернизации экономики и в целом общества. Самый успешный пример – Япония. Близки к нему Сингапур, Южная Корея, Тайвань и еще ряд стран.

Отсюда справедливо рассматривать модернизацию не как задачу, а как проблему, как способ сменить траекторию развития. При таком подходе слагаемые успеха модернизации дополнительно к политической воле, ресурсам и технологиям включаются культурная специфика страны, социальный капитал общества, национальный консенсус относительно целей модернизации. Вот эти задачи стоят перед управленческими кадрами и казахстанским обществом в целом, развертывающим в настоящее время процессы модернизации. Полагаю, что это не только казахстанская, т.е. наша собственная формула модернизации, она имеет отношение ко всем странам, стремящимся сменить траекторию движения. Прекрасная управленческая

задача, удачное решение которой способно вывести страны на передовые позиции в мире.

Присутствующие здесь наверняка знают, как в 2008 году Всемирный банк отобрал 13 стран мира, показывавших в последние четверть века средний темп экономического развития не ниже 8% в год, с целью найти наиболее общие черты их успешного роста. И нашли пять таких черт. Во-первых, нужно полностью использовать возможности включения в мировое хозяйство, во-вторых, нужно поддерживать макроэкономическую стабильность, в-третьих, это рыночное распределение ресурсов, в-четвертых, это высокие нормы сбережения и инвестиции; в-пятых, это национальный консенсус по поводу долгосрочных целей развития и, самое главное, не только готовность сберегать, но и умение превращать сбережения в производственные, причем в долгосрочные инвестиции. Казахстанское население пока что явно уступает вышеуказанным странам в отношении последнего – пятого пункта из перечисленных отличительных черт их успешного роста. Я бы сказал, что это весьма актуальная задача для управленческого корпуса страны еще активнее, чем сейчас вовлечь население и их сбережения в создание индустриальной базы казахстанского общества, превращая сбережения в работающие производственные и иные активы.

Материальный, да и общий социально-экономический прогресс западного общества связан с тем, что оно систематически порождает инновации. Эта модель отнюдь не нова, но в процессы управления вносит существенные изменения, включая в объекты управления не только материальные активы, но и идеи и механизмы превращения этих идей в реальность. Это постепенно формирует новый тип управленческих кадров, обладающих качествами восприимчивости к новым идеям и способным пробивать путь их практического использования.

Инновации базируются на знаниях, а современный нам мир переходит на новый этап своего развития, базу которого составляет экономика, основанная на знаниях. Уже 40 лет, как появилось понятие «экономика знаний», а уже 25 –30 лет, как целый ряд стран мира начинает прочно осваивать экономику знаний. Их опыт свидетельствует, что если нарастить человеческий капитал на 10%, то это приведет к росту ВВП на 9%. Вот такой могучий и практически неисчерпаемый ресурс роста, освоить который стремятся все государства, включая и наш Казахстан. И потому знание как ресурс, инвестиции в человеческий капитал, интеллектуальный капитал, интеллектуальная рента, рынок образовательных услуг, управление знаниями, ценности знаний и т.д. – это слова, часто встречающиеся в лексиконе казахстанских менеджеров-управленцев.

В стране сейчас реализуется полномасштабная программа по последовательному наращиванию человеческого капитала и формированию экономики знаний. Главой государства инициированы программа формирования высокоинтеллектуальной казахстанской нации, создается

целая сеть интеллектуальных средних школ, буквально на днях открыт новый Назарбаев университет, призванный соответствовать самым высоким мировым стандартам научно-образовательных учреждений подобного типа. В парламенте страны на стадии обсуждения два законопроекта – о науке и об образовании. Их цель – сделать науку и образование, их развитие и процветание главным источником траектории движения страны, модернизации ее экономики. Управленческие аспекты этих масштабных программ для общества весьма значимы, они существенно повышают планки требований к управленческим кадрам.

Есть расхожий термин «научные основы управления». В советское время мы его часто употребляли, быть можно, формально, а в пору рыночной экономики мы вовсе перестали опираться на научные основы управления. Между тем надо, конечно же, создавать эти научные основы, но весьма целесообразно использовать апробированную в прошлом управленческую модель, тот или иной передовой опыт. Сошлюсь лишь на один пример.

Всемирно известная разработанная академиком Василием Леонтьевым модель межотраслевого баланса «затраты-выпуск». Исключительно полезный инструмент для целей планирования и прогнозирования. По данной модели США успешно прошли реконверсию своей экономики после окончания второй мировой войны; с ее помощью была разработана программа восстановления экономики послевоенной Германии; Леонтьев со своей моделью считается одним из творцов экономического чуда Японии. В целом межотраслевой баланс модели «затраты и выпуск» был использован как эффективный метод экономического анализа и прогноза в 128 странах мира, в числе которых Франция, Нидерланды, Италия, более поздние Гонконг, Таиланд, Чили, Бразилия и т.д.

К большому сожалению, этот эффективный научный инструмент не нашел применения в нашей отечественной практике. В усеченном виде при составлении бюджета применяется доказавший свою эффективность в целом ряде стран метод БОР (бюджет, ориентированный на результат). Наука предложила целый ряд и других эффективных управленческих приемов и методов. И дело не только в том, что они нами не используются, а в том, что у управленцев страны пока не выработан вкус к серьезному освоению научных основ управления и их использования в практической работе. Искоренение этого недостатка мы бы считали одной из важных задач управленческих кадров, в особенности, их высшего звена, связанного с перспективным планированием социально-экономического развития страны.

*Выступление на 3-ем Астанинском
экономическом форуме
г. Астана, дворец Независимости,
1-2 июля 2010 года*