

УДК 65.012.23

Демкина Т.С.

Студент магистратуры УрГЭУ, группа М-СУ-15

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,

г. Екатеринбург

Плахин А.Е.,

Доцент кафедры менеджмента, к.э.н.

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,

г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМА ДЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ В РОССИИ И ПУТИ ПЕРЕХОДА К РЕИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные проблемы развития инноваций в России обусловленные с одной стороны высоким процентом износа оборудования и низким уровнем его загрузки, а с другой снижением производительности труда при росте затрат на оплату. Приводятся данные о недостаточном финансировании высокотехнологичных отраслей промышленности из бюджета РФ с обоснованием необходимости пересмотра приоритетов политики в стране с акцентированием внимания если даже на не высокотехнологичные отрасли, то хотя бы на среднетехнологичные, которые позволили бы создавать конкурентную продукцию для мирового рынка. Сделан также акцент на необходимости применения современных управленческих технологий в сфере менеджмента персонала путем применения таких инструментов повышения производительности труда как *workforce management* и *talent management*.

Ключевые слова: инвестиционный климат, высокотехнологичные отрасли, индустриализация, деиндустриализация, производительность труда, workforce management, talent management

Abstract: The article deals with actual problems of development of innovations in Russia on the one hand due to a high percentage of wear and tear and low-load it, and on the other, a decrease in labor productivity with an increase of payment costs. The data on the inadequate funding of high-tech industries of the federal budget with justification for the need to review the policy priorities in the country with the acceptance of attention, even if not in the high-tech industry, at least in the medium technology that would create competitive products for the world market. It is also emphasized the need for the application of modern management techniques in the area of personnel management through the application of such tools improve productivity as the workforce management and talent management.

Keywords: investment climate, high-tech industries, industrialization, de-industrialization, productivity, workforce management, talent management

Сегодня многие научные деятели и эксперты ставят для сложившейся в стране ситуации суровый и однозначный диагноз – затянувшаяся деиндустриализация российской экономики. И не без причины. Одна из них – низкая инвестиционная активность. Согласно данным опроса Высшей школы экономики, более 1000 руководителей промышленных предприятий в России выражают неудовлетворенность инвестиционным климатом в стране. Среди факторов, ограничивающих предпринимательскую и инвестиционную активность были выделены следующие: высокие проценты коммерческих кредитов; неопределенность экономической обстановки в стране; низкий спрос на произведенную продукцию; инфляция; ограниченность собственных

финансовых средств; сложность механизма получения кредитов; курсовые колебания национальной валюты и пр. [1].

С другой стороны, отмечается «сворачивание» высокотехнологичных отраслей или, другими словами, их недостаточное финансирование. Неоднократно звучат предложения о том, что необходимо развивать высокотехнологичные отрасли и вкладывать средства бюджета именно туда. Однако, что такое высокотехнологичная отрасль? Если ее характерными чертами являются: новизна; создание передовых, продвинутых, революционных продуктов; использование современных средств производства и материалов, а в основе производства должны лежать глубокие знания, опыт и научные теории [2], то высокотехнологичной будет называться отрасль, производство которой сосредоточено на создании абсолютно новой продукции с помощью современных средств производства и передовых материалов на базе накопленных знаний, опыта и разработок.

Встает закономерный вопрос – на каком оборудовании будет производиться эта абсолютно новая продукция? Строительство и сборка новых станков и средств производства требует серьезного финансирования с большими сроками окупаемости. Но и обновление существующей материально-технической базы не менее дешевое удовольствие, еще и с учетом того насколько старой является данная база. Еще в советские времена в стране наблюдалась тенденция увеличения возраста промышленного оборудования, и, к сожалению, данная тенденция продолжается до сих пор. Если с 1970-1991 средний возраст оборудования увеличился с 8,5 лет до 12, то к 2013 году он составлял уже 21 год (рис. 1) [3].

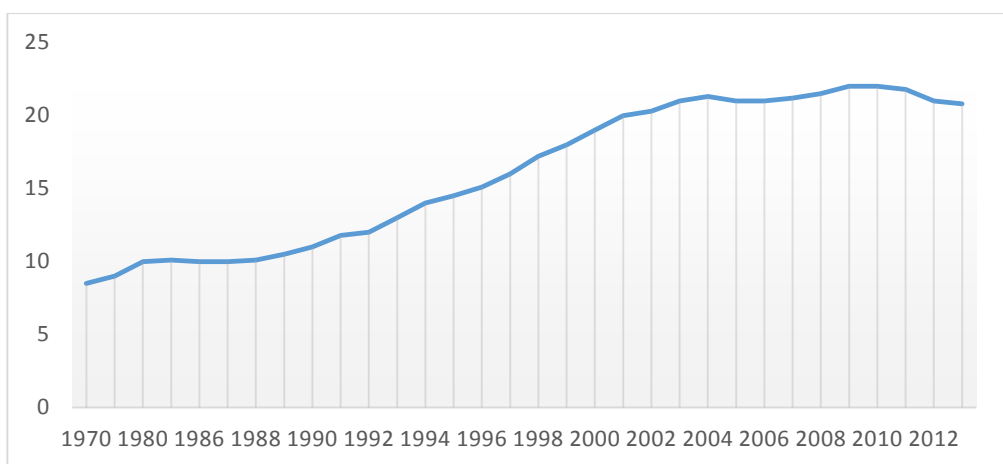


Рисунок 1 – Средний возраст промышленного оборудования в России, лет [3]

Согласно исследованию Национального исследовательского института анализ возрастной структуры зданий, сооружений, оборудования свидетельствует, что доля организаций, имеющих машины и оборудования от 10 до 30 лет составляет менее 50%. Отмечается, что выбытие основных средств в 70% случаев осуществлялось по причине физического износа. Второй наиболее популярной причиной выбытия является перепродажа старого оборудования (более 40% случаев) [9].

Также, следует отметить, что наблюдается постепенное снижение коэффициента обновления и выбытия основных фондов. Если в 1990-х ежегодно ликвидировалось в среднем 1,43% от общей стоимости фондов, то в 2000-х эта цифра составила 1,05%, а динамика 2010-2014 гг. в среднем составляет 0,76%. Но снижение наблюдается не только по коэффициенту выбытия, но и по коэффициенту обновления. В 1990 году последний составлял 6,3%, в 2000 – 1,8%, в 2010 – 3,7% [4]. То есть, с каждым годом имеется не только все меньше возможностей для внедрения новых средств производства, но и постепенно прекращается утилизация старых.

Не менее остро стоит проблема неполной загрузки мощностей. Во многих областях производства дела обстоят так, что машины, в лучшем случае работают на 50-70%, но не мало видов продукции, где загрузка осуществляется менее чем на 40%. К ним относятся: производство шерстяных и льняных тканей (29% и 20% соответственно), производство сливочного масла (31%), крупы (33%), безалкогольные напитки (31%), шифер (36%), паровые котлы (29%), турбины газовые (28%), подшипники (29%), экскаваторы (12%) и пр. [4]. Все это приводит к большим расходам предприятий (платежи по аренде, электроэнергия и пр.), простоям оборудования и потерянной возможности предоставить новые рабочие места.

Возвращаясь к вопросу высокотехнологичных отраслей, согласно данным аналитического отчета по мониторингу средств, выделенных из федерального бюджета на финансирование НИОКР, расходы на НИОКР в России в 2015 году составили: развитие науки и технологий – 72,5% (от общей суммы выделенных средств), развитие авиационной промышленности – 18,1%, развитие промышленности – 5,5%, развитие атомного энергопромышленного комплекса – 0,13%, энергоэффективность и развитие энергетики – 0,9%, развитие рыбохозяйственного комплекса – 2,1%, воспроизводство и использование природных ресурсов – 0,8%, развитие сельского хозяйства – 0,01% [6].

Сегодня к высокотехнологичным относятся: отрасли социальных технологий; электронная промышленность и физические исследования; микроэлектроника и создание искусственного интеллекта; беспроводные технологии, телематика и телекоммуникации; робототехника; нанотехнологии; альтернативная энергетика и энергосбережение; навигационные технологии; оборонные и технологии с двойным назначением;

биотехнологические дисциплины, микробиология; ноотропные исследования; биоиндустрия и фармацевтика [5].

Однако анализируя данные по расходам на НИОКР в России по классификации ОЭСР наблюдаются некоторые несоответствия (табл. 1), так, например, рыбохозяйственный комплекс относится к низкотехнологичным отраслям, но инвестиции в данную сферу превышают пороговые значения, предложенные ОЭСР на 1,6 п.п. Затраты при этом на атомный энергопромышленный комплекс и энергетику существенно занижены, при норме более 7% они составляют 0,13% и 0,9% соответственно.

Таблица 1 – Классификация высокотехнологичных отраслей по уровню затрат на НИОКР, 2009 год [2]

Классификация отраслей	Критерий ОЭСР (по 2009 г.)
Высокотехнологичные	> 7%
Среднетехнологичные высокого уровня	2 – 7%
Среднетехнологичные низкого уровня	0,5 – 2%
Низкотехнологичные	Менее 0,5 %

Напрашивается очевидный вывод о том, что необходим пересмотр статей финансирования, изменение приоритетной политики в стране с акцептированием внимания если даже на не высокотехнологичные отрасли, то хотя бы на среднетехнологичные, которые позволили бы создавать конкурентную продукцию для мирового рынка.

Данный вывод подтверждает также индекс Bloomberg Innovation Index, который оценивает способность стран к развитию инноваций по определенным критериям. Согласно расчетам, в 2015 году Россия находилась на втором месте по уровню образования, но значительно отставала по другим критериям, таким как расходы на НИОКР, количество занятых в НИОКР,

производство инновационных продуктов, и пр. Это говорит о том, что высококвалифицированные кадры не задействованы в инновационном развитии страны [2]. Получается, что страна создает достаточно условий для того, чтобы появлялась новая квалифицированная рабочая сила, но на практике использование данной силы малоэффективно.

Одним из важнейших факторов успеха развития инноваций является квалифицированный персонал, что предполагает не только привлечение специалистов, в том числе и молодых, но и создание для них соответствующих условий. К сожалению, решение проблемы деиндустриализации требует применения комплексных мер, которые требуют и больших финансовых затрат, и пересмотра множества устоявшихся концепций работы, функций, которые не дают полноценного развития, тормозят прогресс и, в целом, малоэффективны. Следовательно невозможно создавать высококачественную и конкурентоспособную продукцию на станках срок службы которых должен был закончиться еще 15 лет назад, невозможно эффективно эксплуатировать производства, когда идет неполная загрузка мощностей, когда у персонала отсутствует мотивация и наблюдаются сильные различия в оплате труда, не зависящие от квалификации работников.

Производительность труда – одна из наиболее важных и остро стоящих сегодня проблем в России. За последние 5 лет индекс производительности труда снизился на 7% и в 2015 году составил 96,8% против 103,8% в 2011 году [4]. Связано это с рядом причин, среди которых, как уже упоминалось выше, наблюдается низкая мотивация и сильная дифференциация оплаты труда, которая завышена, но по факторам, не зависящим от трудовых усилий работников, и при этом же она занижена, с точки зрения общего трудового вклада сотрудников и их высокой квалификации [3]. То есть снижение индекса производительности труда не удивительно, так как сотрудники не понимают

и не видят смысла в том, чтобы работать более эффективно, что можно развиваться совместно с предприятием, вносить полезный вклад и т.п.

На рис. 2 представлена динамика роста заработной платы в РФ с 2000-2015 гг. За последние 15 лет заработная плата увеличилась в 15,3 раза [4], а производительность труда при этом увеличилась только в 1,77 раз [6]. Идеальным вариантом является, когда рост заработной платы пропорционален росту производительности труда (только так как есть стимул для роста).

При этом необходимо отметить и снижающийся показатель рентабельности у многих предприятий [6], который зависит как от роста заработной платы, так и от снижения производительности. Поэтому необходимо искать пути, способы и инструменты, с помощью которых можно будет повлиять на производственный потенциал и увеличить его эффективность.

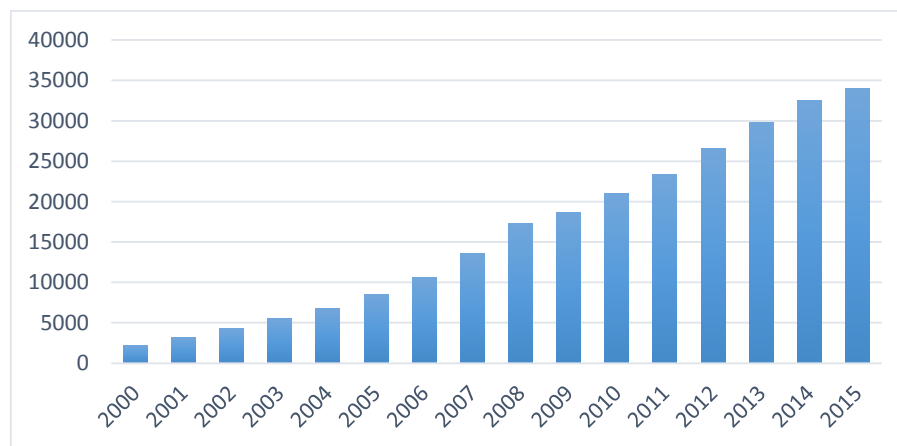


Рисунок 2 – Номинальная среднемесячная заработная плата в России, 2000-2015 гг., тыс. руб. [4]

Решение проблемы производительности труда в значительной степени возможно достичь также за счет внедрение новых технологий, обновление материально-технической базы, создание высокопроизводительных рабочих мест (на что направлена концепция 25x25), акцентирование внимания на

трудовом потенциале работников, оптимизация организации труда на предприятиях. Инструментами, которые способны охватить наибольший спектр данных решений являются workforce management (управление рабочей силой) и talent management (управление развитием сотрудника).

Workforce Management (WFM) – процесс, который позволяет увеличивать уровень производительности и компетентности работников в организации [7]. Система помогает решать вопросы по прогнозу потребностей (т.е. сколько и каких работников необходимо нанять), учету времени, составлению графиков и расписаний, анализу и текущему контролю. Проще говоря, WFM – это инструмент, который «подсказывает» какого сотрудника с какими знаниями и умениями необходимо поставить на определенную работу, в какое время, как проконтролировать, улучшить показатели эффективности работы и пр.

Talent Management – совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации. В ТМ выделяют систему управления талантами (talent management system, TMS), то есть программный продукт, включающий автоматизированные инструменты для решения задач в четырех ключевых областях: рекрутмент, управление эффективностью, обучение и развитие, а также формирование компенсаций [8].

Обобщая сказанное, можно сделать следующие выводы. Наметившаяся уже давно тенденция уменьшения влияния сырьевых рынков подталкивает к поиску новых источников формирования прибыли, новых конкурентоспособных ресурсов. И одним из главных таких ресурсов являются люди – высококвалифицированные кадры. И Россия как никто в полной мере

обладает данным ресурсом, поэтому остается только выбрать правильное направление по его развитию и применению.

Список литературы:

1. По данным аналитического отчета «Ежегодный мониторинг средств, выделенных из федерального бюджета на финансирование НИОКР», 2014 год
2. Шполянская А. А. Высокотехнологичные отрасли: определение и условия развития // Молодой ученый. — 2015. — №22. — С. 518-522
3. Бодрунов С.Д. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность и уровень жизни // Аналитический вестник. – 2016. - №29 (628)
4. По данным государственной статистики РФ
5. По данным на портале трейдеров <http://utmagazine.ru>
6. По данным исследования компании Ами-систем <http://www.ami-system.ru>
7. Ежемесячный научно-технический и экономический журнал для руководителей предприятий, научно-исследовательских институтов и вузов, специалистов служб стандартизации и качества «Качество и стандарты». - <http://www.ria-stk.ru/mmq/adetail.php?ID=62730>
8. По данным сайта Tadviser - <http://www.tadviser.ru/index.php>
9. Инвестиционная активность российских промышленных предприятий в 2015 году // М.: НИУ ВШЭ, 2016. – 14 с.