

В.И. Ляшенко
академик АЭН Украины,
г. Донецк

Т.Ф. Бережная
С.А. Полковников
г. Луганск

ОБУЧЕНИЕ УПРАВЛЕНЦЕВ ДЛЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важнейшими научными или практическими задачами

Мировое сообщество имеет высокие стремления к сохранению человечества на планете и обеспечения качества его жизни. Это способствовало на протяжении 90-х годов XX века выработке глобальных целей развития человеческого потенциала [1, с. 223]

К первоочередным задачам достижения этой цели принадлежат обеспечение качественного образования на протяжении жизни и устойчивое развитие окружающей среды.

Образование и наука является стратегическим резервом развития государства, общества, экономики и многомерным полем интеграции Украины в мировое сообщество.

Для устойчивого развития экономики в целом, региона и отдельно взятого предприятия необходимы адекватные организационные механизмы.

Анализ последних исследований и публикации, в которых начато решение проблемы и на которые опирается автор

В Указе президента Украины «О Национальной доктрине развития образования» от 17 апреля 2002 года N



347/2002 сформулировано что, образование является стратегическим ресурсом улучшения благосостояния людей, обеспечения национальных интересов, укрепления авторитета и конкурентоспособности государства на международной арене.

Подчеркивается что: «Глобализация, изменение технологий, переход к постиндустриальному, информационному обществу, **утверждение приоритетов устойчивого развития** (выделено авторами статьи), другие свойственные современной цивилизации черты предопределяют развитие человека как главную цель, ключевой показатель и основной рычаг современного прогресса, потребность в радикальной модернизации отрасли, ставят перед государством, обществом задания обеспечить приоритетность развития образования и науки, первоочередность решения их неотложных проблем» [2, с. 212].

Современными экономическими исследованиями определен перечень стратегических ресурсов развития: Физический капитал, Человеческий капитал, Социальный капитал, Рынки, Финансовые ресурсы, Управление [3, с. 104] на трех из которых следует остановиться подробнее.

Человеческий капитал. Под «человеческом капиталом» понимается оценка, воплощенной в индивидууме, потенциальной способности приносить доход. «Человеческий капитал» включает врожденные способности и таланты, а также полученное образование и приобретенную квалификацию. Величина совокупного «человеческого капитала» зависит от численности работоспособного населения, желания и способности людей трудиться. На желание трудиться влияют социально-экономический опыт людей, набор рабочих мест и размеры заработной платы, получаемой основной массой работающих. Способность работать зависит от половозрастной структуры населения и уровня образования и обучения. При прочих равных условиях, чем выше доступность получения образования для членов сообщества, тем больше величина его «человеческого капитала».

Социальный капитал. С недавнего времени социальный капитал рассматривается как жизненно важный фактор экономического развития. В отличие от физического капитала или «человеческого капитала», влияющего на индивидуальную производительность, социальный капитал имеет отношение к общественной организации. Социальный капитал — это социальные сети (сети сотрудничества), социальные нормы и доверие, складывающиеся в рамках сообществ по интересам и способные передаваться из одной ситуации в другую.

На Востоке, например, социальные сети чаще всего базируются на «большой семье» (родственной общности) или сплоченной этнической общине. На Западе они формируются в рамках различных самодеятельных организаций (клубы, общественные движения, ассоциации потребителей, производителей и т. д.). А. Маршалл, один из основоположников современной экономической науки, подчеркивал важность сетей сотрудничества в среде мелких предпринимателей и рабочих. В последние годы, на Западе получили широкое распространение неправительственные (неформальные) организации, которые на бесприбыльной основе оказывают своим членам и определенным категориям людей разного рода услуги (информационные, консультационные, услуги связи и т. д.)

Социальные сети организованы горизонтально, а не иерархически. В них ценятся солидарность, гражданс-

кое участие и неподкупность. Социальный капитал, воплощенный в нормах и сетях гражданского участия создает условия для кооперации и координации ради взаимной выгоды, он облегчает заключение и соблюдение контрактов, направление сбережений и инвестиций в целевые проекты, увеличивает отдачу от вложений в физический и «человеческий капитал». Он может быть конвертирован в финансовый капитал.

Социальный капитал уникален в том смысле, что делает возможным достижение тех целей, которые недостижимы иными способами. В отличие от физического капитала он количественно и качественно растет при его употреблении и истощается, если его не используют. Это продукт общественной активности. И в этом смысле социальный капитал является не только ресурсом, но и результатом реализации проектов развития местных сообществ.

Управление. Управление особый вид «человеческого капитала». Хороший управляющий способен соединить материалы, деньги и персонал, чтобы произвести и успешно сбыть товар. Самыми способными управляющими, как правило, бывают мечтатели, новаторы, а так же люди, умеющие рисковать, стимулировать и координировать деятельную активность других. Успех программы экономического развития напрямую связан с эффективной координацией деятельности предпринимателей и правительства, различных организаций и органов управления. Одной из важнейших целей управленческих усилий является обеспечение поддержки со стороны местного сообщества и их участия в реализации проектов развития.

Устойчивое развитие связывается не просто с наличием ресурсов, но и с определенным их сочетанием — комбинацией. При отсутствии хотя бы одного из них развитие невозможно, даже если другие ресурсы имеются в избытке [3, с. 106–107]

Для постиндустриального общества, которое характеризуется процессами глобализации и регионализации национальных экономик, предлагается адекватный арсенал организационных форм.

Новые возможности в социально-экономическом развитии региона открывает кластерная экономика, один из механизмов которой — образовательный кластер — предназначен непосредственно для формирования человеческого капитала [4, с. 266].

Выделение нерешенных ранее частей общей проблемы, которым посвящается данная статья

Институционально предпринимательство в Украине стало развиваться с начала девяностых годов. Более серьезные программы подготовки школьников основам предпринимательства стали реализовываться на Луганщине в 2003 году. Когда эта поросль войдет в зрелую фазу на календаре будет уже 2023год.

Чтобы получить заметный социально-экономический эффект от предпринимательства требуются более энергичное воздействие сферы образования на хозяйственную деятельность.

Формулирование целей статьи (постановка задачи).

Целью данной статьи является исследование механизмов обеспечивающих эффективное взаимодействие в системе: Образование-Экономика, точнее в одной из специфических форм её существования — кластере, где роль малого предпринимательства как фактора развития становится более очевидной.

Основной материал исследования с полным обоснованием полученных результатов. Термин, «кластеризация» — процесс формирования кластера, как одной из организационных форм социального капитала получил определенное распространение в управленческой среде Луганщины. Однако, не удалось избежать отношения к этому процессу как к модному течению экономической жизни. В таком случае, под кластером начинают понимать любую систему кооперативных связей, имеющей вид сети.

Поэтому аналитики предлагают различать сети и кластеры по ряду признаков (табл. 1).

Таким образом, кластер можно рассматривать как форму существования социального капитала.

Эффективность формирования и использования социального капитала хорошо иллюстрирует судьба проекта «Космический челнок» реализованного в США и СССР (табл. 2).

Из табл. 2 следует: успех транснациональной корпорации «Боинг» обеспечен эффективным сотрудничеством, прежде всего, с малыми предприятиями. Правда, при поддержке государства: субподрядчикам, в рамках проекта НАСА, в обязательном порядке выделяется 15 % стоимости работ [6, с. 174].

Таблица 1

Различия в развитии сетей и кластеров [5, с. 155]

Сети	Кластеры
Предоставление фирмам доступ к специализированным услугам по низким ценам	Привлекают необходимые специализированные услуги в регионы.
Допускают только ограниченное членство.	Предоставляют открытое членство.
Основываются на контрактных соглашениях	Основываются на социальных ценностях, которые поощряют доверие между членами и благоприятствуют развитию взаимодействия.
Создают возможности для фирм быть вовлеченными в комплексное производство	Генерируют потребность в объединении все большего числа фирм с одинаковыми или родственными чертами
Основываются на кооперации	Нуждаются как в кооперации, так и конкуренции
Имеют общие деловые цели	Вырабатывают и имеют комплексное видение задач

Таблица 2

Опасность монополизма крупных корпораций

Страна	США	СССР
Проект	ШАТТЛ	БУРАН
Головной заказчик-подрядчик	БОИНГ	РКК «ЭНЕРГИЯ»
Предприятия-субподрядчики	2 млн. малых и средних	Сотни крупных и средних
Результаты	Массовое внедрение (от зубных протезов до теплорегулирующих покрытий)	2 ржавых «Бурана» и 1 нелетающая «Мрия»

Итак, 15 % бюджета проекта коренным образом, меняют результаты проекта. Очевидно, небольшой финансовый поток поддерживал процессы, выпавшие из зоны контроля советской экономики.

Содержание этих процессов лучше интерпретировать на модели контрагентских связей кластера. [7, с. 37]

На рис.1 выделен основной процесс-трансфер технологий, который благодаря сотрудничеству фирмы «Боинг» (ядро кластера) с научно-исследовательскими учреждениями и производителями наукоемкого оборудования и технологий обеспечивал поставку покупателю главный продукт кластера — космический корабль «Шаттл».

Вспомогательный процесс-лизинг обеспечивает ускоренную смену оборудования, морально устаревшего для «Боинга», вполне прогрессивного для контрагентов первого порядка, которые собственно и осуществляли конверсию, используя технологии военно-космического профиля для организации производства товаров потребительского рынка.

Трансфер минитехнологий означает процесс адаптации наукоемкого оборудования и технологий под возможности малого бизнеса, обучение субъектов малого предпринимательства навыкам оперирования прогрессивным оборудованием, передачу знаний о новых свойствах выпускаемой продукции, разработку схем продвижения новых товаров.

Пространство, в котором знания циркулируют по определенным алгоритмам и являются фактором устойчивого развития, можно рассматривать как содержательную сущность образовательного кластера.

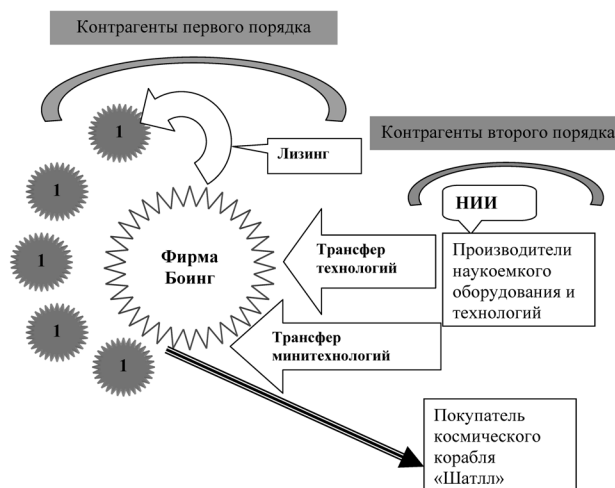


Рис.1. Модель кластера «ШАТТЛ»

Безусловно важным, а может ключевым моментом, обеспечивающим переход всего кластерного механизма в режим устойчивого развития связан с переориентацией деятельности с рынка сырья и инвестиционных товаров на рынок потребительских товаров (см. рис.2). Вследствие этой переориентации происходит изменение режимов конкуренции с уровней: монополия, монополия на уровне: чистая и монополистическая конкуренция. Последние создают более благоприятные условия для повышения качества жизни населения.

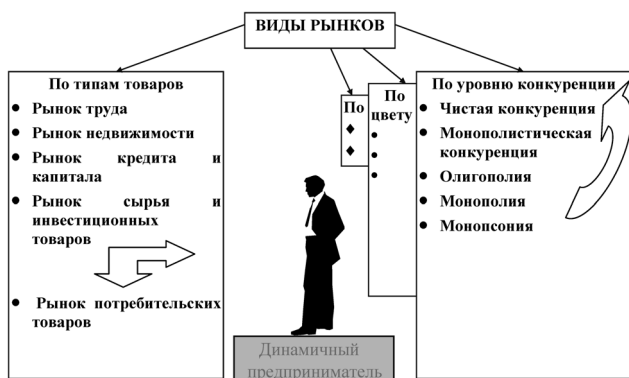


Рис. 2. Модель трансформации сбытовой политики предприятия

В фирме «Боинг» эта переориентация связана с использованием специальной керамики. Сперва, для корпуса «Шаттла», а затем для лечения зубов.

В условиях Украины процесс формирования аналогичного кластера не может быть воспроизведен по американской схеме в виду отсутствия соответствующей государственной политики.

Поэтому начинать нужно с выработки комплексно-го видения задач.

Например, на западе Луганской области существует «стеклянная линия» проходящая по городам Попасная, Лисичанск, Северодонецк. Группа предприятий в этих городах, связанных с производством стекла и различных изделий начинает испытывать потребность в профессии стекловар. Традиционное решение: скооперироваться для организации ПТУ.

Крупномасштабное производство характерное для времен Советского Союза использовало поточные принципы и в подготовке кадров: развивающаяся индустрия требует 10000 стекловаров в год. Значит, организуем ПТУ соответствующей мощности. Этакая, «стрельба по площадям». Но, тактика современного боя все чаще использует «точечные удары» — экономичней.

Экономизация кластерных связей заключается не только в том, что с помощью контрагентов первого порядка увеличивается объем продаж, т. е. реализуется стратегия: экономия на масштабах. С помощью инвестиционного подхода к образованию можно оценить экономическую эффективность предприятия от приращения человеческого капитала [8, с. 98].

Другой аспект. Кто должен платить за обучение? В условиях Советского Союза издержки на содержание ПТУ покрывались из государственного бюджета. Рыночные условия требуют, чтобы развитие человеческого капитала инвестировалось из семейного бюджета.

Кластерный подход позволяет найти более взвешенные решения между вышеуказанными крайностями.

Для этого нужно принять во внимание организационно-правовую среду, сформированную в Украине.

В Указе Президента Украины № 717/2000 от 24 мая 2000г «Основные направления социальной политики на период до 2004 года», предусматривалось «...формирование и реализация в каждом регионе комплексных программ достижения продуктивной занятости населения.» и обеспечить тем самым «...до 20004 года увеличения реальных доходов населения в 1,3-1,4 раза.» [9, с. 32].

Второй документ — Указ президента Украины № 906/2000 от 15 июля 2000г «О мерах по обеспечению поддержки и дальнейшему развитию предпринимательской деятельности» фиксирует важные для нашего проекта положения: «... внедрять в установленном порядке меры по постепенному переходу от государственного регулирования предпринимательской деятельности к ее регулированию на условиях социального партнерства...» [10, с. 57].

Наиболее ярко механизмы социального партнерства для задач продуктивной занятости населения проявились в системе «ВУЗ—ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ» [11, с. 70]. Главный вектор этого сотрудничества был направлен на адаптацию к рыночным условиям социально-незащищенных слоев населения. Поэтому технологический аспект здесь особенно не активировался.

Тем не менее, привлекательным для нашего проекта остается процесс, поддерживаемый тремя партнерами: Группа «Стеклолиния» — ВУЗ — Государственный Центр занятости (рис. 3). Обязательства между партнерами распределяются следующим образом: группа предприятий названная «Стеклолиния» готовит производственную базу для обучения; ВУЗ — разрабатывает учебные программы под потребности группу «Стеклолиния» и лицензирует их; Государственный Центр занятости финансирует обучение и стажировку безработных. Через полтора года подготовки часть бывших безработных остается на дополнительных рабочих местах. Эта часть представляет собой стратегический ресурс под названием «человеческий капитал».



Рис. 3. Схема взаимодействия между партнерами: Группа «Стеклолиния» — ВУЗ — Государственный Центр занятости

Другая часть пойдет в субъекты малого предпринимательства, выполняя маркетинговую миссию: формирование потребительского рынка. Напомним: эта миссия доступна другой форме человеческого капитала и виду стратегического ресурса — управленцам.

Не менее важным результатом этого процесса будет и то, что субъекты малого предпринимательства, будучи связаны между собой и контрагентами второго порядка служебными, профессиональными и межличными связями, ткут невидимое полотно особенных производственных отношений под названием: «социальный капитал».

Правда, нужно выполнить ещё одно условие — адаптировать технологии стекловаренного производства к условиям малого предпринимательства, аналогично тому, как «Боинг» разработал технологию зубной керамики для стоматологов на основе технологии производства керамической плитки для «Шаттла».

Предпосылки для такого шага на Луганщине существуют.

Существенный вклад в повышение качества жизни может внести организация производства кварцевого стекла, для остекления теплиц и окон, которое пропускает ультрафиолетовое излучение солнца. Отсюда, повышенное качество сельскохозяйственной продукции, более здоровая атмосфера в домах и офисах.

Значительное удешевления себестоимости кварцевого стекла можно достичь использованием плазменной печи малой мощности, стоимость которой должна быть в пределах 50–100 тыс. грн.

Необходимо, лишь сформулировать соответствующие технические условия для НИИ данного профиля.

Теперь кластер «Стекловар» приобретает завершенные формы. Точнее, по составу контрагентов аналогичен кластеру «Шатлл» (рис.4). Представляется целесообразным обратить внимание на то, что система кластерных связей в контексте предпринимательской культуры может оказать существенное влияние на ядро кластера.

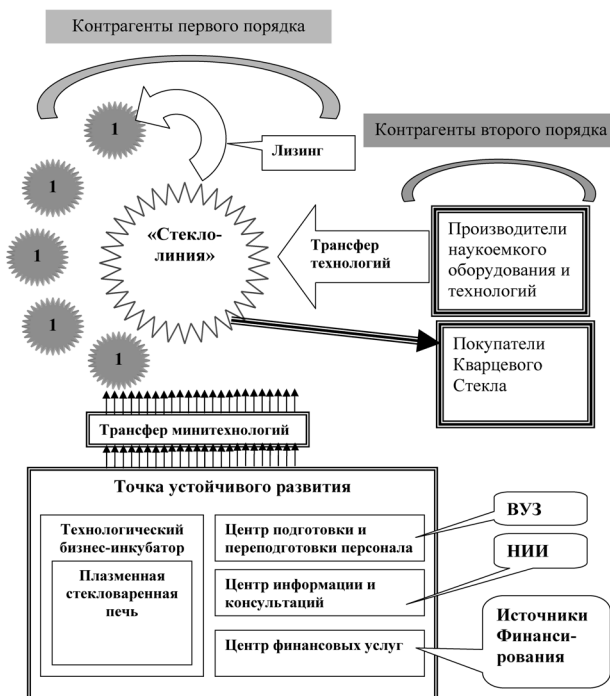


Рис. 4. Модель кластера «Стекловар»

В менеджменте существует модель жизненного цикла организации, где наряду с традиционными стадиями: формирование, интенсивный рост, стабилизация, спад, фиксируются кризисы на переходах между стадиями [12, с. 70]. Соответственно, кризис роста, зрелости и спада (рис.5).

Кризисы связаны с изменением поведения персонала на соответствующих стадиях жизненного цикла.

«Новаторы», «творцы» — основываясь на потребностях рынка, создают и предлагают новый (или нужный) товар. В этот период внутри организации преобладают отношения свойственные органической организационной культуре: тесные, доверительные, почти «семейные», «Продавцы», коммерсанты, маркетологи — обеспечивают продвижение товара на рынке. Причем изменение профессионально-ролевого состава организации ведет к появлению новых организационно-культурных норм. Это

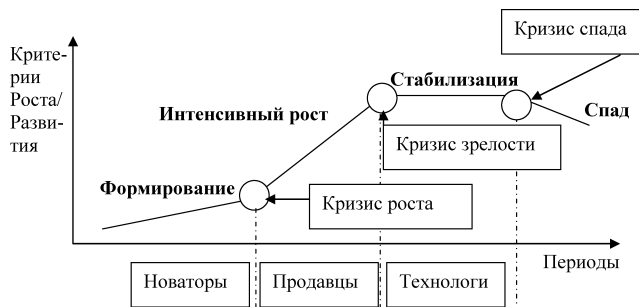


Рис. 5. Модель жизненного цикла организации

постоянная конкуренция друг с другом, характерна для предпринимательской организационной культуры.

«Технологи» преобладают в период стабильности. А средой их функционирования должны стать правила строгой иерархии, подчиненности, определенности, детерминированные профессиональной деятельностью. Такой тип отношений характерен для бюрократической организационной культуры. В период стабилизации важно не пропустить приближение кризиса спада.

Из модели жизненного цикла организации со всей очевидно, что в предверии кризиса спада нужно возродить новаторский стиль поведения. Основная сложность этой задачи связана, во-первых, со сложившейся бюрократической культурой, внутри которой нужно формировать дислокации с органической культурой. В условиях кластера эти дислокации образуются на партнерских связях с научно-исследовательскими институтами (НИИ). Тогда, создаются организационные условия для трансформации деятельности менеджеров в деятельность динамичного предпринимателя, которая через посредство ВУЗа замыкается с малым предпринимательством (рис.6).

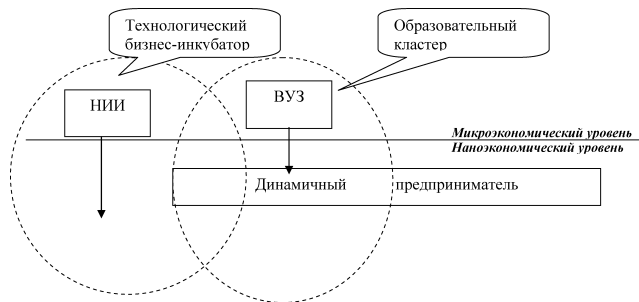


Рис. 6. Кластерная схема развития малого предпринимательства

Есть основания полагать, что данная схема развития малого предпринимательства, в наибольшей степени будет соответствовать критериям устойчивого развития, поскольку речь идет о формировании важного стратегического ресурса - социального капитала.

Выводы.

1. Стратегия устойчивого развития законодательно закреплена в «Национальной доктрине образования Украины».
2. Стратегическими ресурсами устойчивого развития являются Физический капитал, Человеческий капитал, Социальный капитал, Рынки, Финансовые ресурсы, Управление.

3. Три основных ресурса: Человеческий капитал, Социальный капитал Управление формируются образованием.

4. Образовательный кластер наиболее эффективная организационная форма для решения задач устойчивого развития.

5. Образовательный кластер является органической частью производственного кластера.

6. Устойчивость производственного кластера обеспечивается большим количеством субъектов малого предпринимательства «сплетенных» в сеть социального капитала.

7. Системообразующим фактором в кластере является предпринимательская культура, которая связывает крупный, средний и малый бизнес «по вертикали»; и органическую и бюрократическую культуры «по горизонтали».

Перспективы дальнейшего поиска в данном направлении. Первоочередная задача совершенствования управления устойчивым развитием нового поколения состоит в разработке технологий идентификации качественных характеристик стратегических ресурсов и проектировании механизмов их формирования.

Литература.

1. Новикова А. Ф. Направления улучшения социального управления в контексте достижения целей развития тысячелетия в Украине. Сборник научных трудов «Управление развитием» — Харьков: Издательство ХНЭУ, 2006г. — С. 223–224.

2. Указ Президента Украины від 17 квітня 2002 року N 347/2002 «Про Національну доктрину розвитку освіти» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2002, N 38 — С. 211–239.

3. Ляшенко В. И. Регулирование развития экономических систем: теория, режимы, институты. — Донецк: Дон НТУ, 2006. — 668 с.

4. Шаповалова Т. В., Полковников С. А., Бережная Т. В., Образовательный кластер - катализатор развития региона. В сб. Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. — Свиштов-Донецк: Дон НУ-СА «Д. А. Ценов», 2006. С. 266–270

5. Соколенко С. И. Производственные системы глобализации: Сети, Альянсы, Партнерства, Кластеры: Укр. Контекст. — К.: Логос, 2002 — с.648. — К.: Логос, 2002 — С. 411.

6. Ляшенко В. И., Павлов К. В., Жихарев И. В., Бережная Т. Ф. Большая книга о малом наномире. — Луганск: Альма-матер, 2008. — 532 с.

7. Бушуев С. Д. «Кластерний підхід. Теоретичні засади». Матеріали джад - сесій ДПА України. — Київ, 2004 — 54 с.

8. Бережная Т. Ф., Полковников С. А., Руденко П. Т. Финансовые потоки для приращения человеческого капитала // Материалы Всеукраинской научно-практической конференции «Финансы, денежное обращение и кредит в повышении благосостояния населения Украины.» — Симферополь: НАПКС, 2007. — С. 98–100.

9. Указ Президента Украины № 717/2000 від 24 травня 2000г «Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2000, № 43 — С. 22-59.

10. Указ Президента Украины № 906/2000 від 15 липня 2000г «Про заходи по забезпеченню підтримки і подальшому розвитку підприємницької діяльності» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2000, № 51 — С. 42-61

11. Ляшенко В. И., Полковников С. А., Бережная Т. Ф. Подходы к формированию регионального обучающего кластера «Предприниматель» //Управление развитием. — 2006. — № 4. — С. 69-73.

12. Шаповалова Т. В. Управление персоналом. Опорный конспект лекций. — Луганск: ЛИТСТ, 2004 — С. 124.