

УДК 339.137.22

Фатхутдинов Р. А., докт. экон. наук, академик Академии проблем качества, профессор кафедры Теории и практики конкуренции Московской финансово-промышленной академии, член комитета Торгово-промышленной палаты РФ по качеству, г. Москва

УРОВНИ И ОБЪЕКТЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Журнал продолжает публикацию учебника доктора экономических наук Раиса Ахметовича Фатхутдинова «Управление конкурентоспособностью организации».

Вторая тема посвящена разработанной автором концепции конкурентоспособной экономики, которая основывается на философии воспитания лидеров, экономике и управлении знаниями ради всеобщего повышения качества процессов во всех сферах и отраслях, активизации инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности управляемых объектов. Автором были проведены математико-статистические исследования и многофакторный международный анализ 146 факторов конкурентоспособности 125 стран (на основе данных ВЭФ) за 2006 г. Данные исследования показали, что наиболее уязвимым разделом конкурентоспособности России является первый — институты власти.

Ключевые слова: сущность конкурентоспособной экономики, пирамида объектов конкурентоспособности, макроконкурентоспособность, мезоконкурентоспособность, микроконкурентоспособность.

Сущность конкурентоспособной экономики

В научной и деловой среде в настоящее время пользуются понятиями «новая экономика» и «инновационная экономика». Под *новой экономикой* понимается экономика знаний, новых информационных технологий, обеспечивающих эффективность управления производством. В Государственном университете управления открыт Институт новой экономики. Под *инновационной экономикой* понимаются отрасли, выпускающие наукоемкую высокотехнологичную продукцию. В России разработана Национальная инновационная система. Однако концепции как новой экономики, так и инновационной экономики не в полной мере отвечают требованиям на-

учных подходов: системного, комплексного, стратегического, маркетингового, функционального и др.

В условиях назревающего глобального инновационного прорыва, новой научно-технической революции, формирования концепции шестого технологического уклада, основными компонентами которого являются нано- и биотехнологии, новые глобальные цифровые информационные технологии, использование в энергетике водорода и т. д., современные знания и инновации ради обеспечения глобальной конкурентоспособности объектов требуются абсолютно везде, во всех сферах и отраслях, для всех работников.

Кроме того, в новой и инновационной экономике не интегрируются экономические законы, закономерности и законы ор-

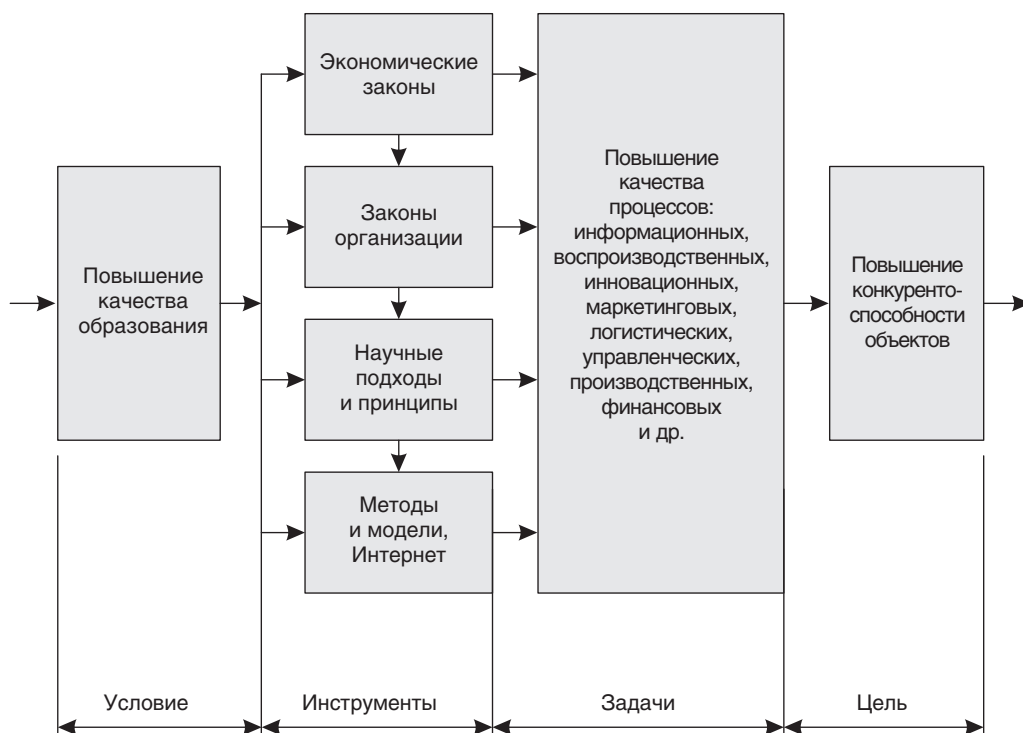


Рис. 2.1. Взаимосвязь компонентов конкурентоспособной экономики (КЭ)

ганизации, научные подходы и принципы, современные методы и модели. Они не ориентированы на всеобщее повышение конкурентоспособности объектов.

Вследствие этого доля России в мировом фонде (рынке, рейтинге) патентов, наукоемкой продукции, систем менеджмента качества, конкурентоспособных компаний за последние 15 лет снизилась в 3–5 раз и составляет всего 0,3–0,5%. Государство этими факторами не управляет.

Поэтому, на взгляд автора, целесообразно провести модернизацию систем профессионального образования, экономической науки и управления по их ориентации на применение инструментов конкурентоспособной экономики (КЭ). КЭ — это не какая-либо отрасль, а философия воспитания лидеров, экономика и управление знаниями ради всеобщего повышения качества процессов во всех сферах и отраслях, активи-

зации инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности управляемых объектов. Структура КЭ представлена на рис. 2.1.

К экономическим законам, закономерностям, механизм проявления которых обязательно следует изучать, относятся законы возвышения потребностей человека, спроса и предложений, возрастания дополнительных затрат, убывающей доходности, экономической взаимосвязи затрат в сферах производства и потребления, эффекта масштаба (опыта), экономии времени, конкуренции и др.

К законам организации относятся: законы композиции, пропорциональности, наименьших, онтогенеза, синергии, упорядоченности, единства анализа и синтеза, самосохранения и развития.

К научным подходам, которые следует применять при разработке управленческих

решений, относятся: системный, логический, воспроизводственно-эволюционный, инновационный, комплексный, глобальный, интеграционный, виртуальный, кластерный, стандартизационный, маркетинговый, эксклюзивный, функциональный, процессный, структурный, ситуационный, нормативный, оптимизационный, директивный, поведенческий, деловой и др.

Для условий ужесточения конкуренции и повышения качества информационных, технологических, производственных и других процессов экономической науке следует также повышать качество и эффективность принятия прежде всего стратегических решений. Поэтому, по нашему мнению, учебно-методическая литература по экономике и управлению должна отвечать следующим требованиям конкурентоспособной экономики:

1) ориентация понятий и учебников по маркетингу, управлению персоналом, управлению качеством и функциональным видам менеджмента на инновации, конкурентоспособность и конкуренцию;

2) применение при написании учебно-методической литературы и включение в нее инструментов конкурентоспособной экономики, интегрированной системы МЭТУК (методика — экономика + техника + управление — конкурентоспособность);

3) переход от изложения учебного материала в форме ответов на примитивные вопросы исторического характера — что? где? когда? — на вопросы организационно-технического и социально-экономического характера:

а) *почему* (системный и функционально-стоимостной анализ, прогнозирование, оптимизация, нормирование);

б) *как* (методы, инновации, технологии);

в) *что это даст* (конкурентоспособность, эффективность). Большинство учебников по конкретной экономике, маркетингу, функциональным видам менеджмента (особенно американские) построены по первому алгоритму;

4) обеспечение системности и комплексности доказательств, методик, положений, выводов;

5) применение логических и математических зависимостей, блок-схем, механизмов, организационно-технических и социально-экономических матриц, диаграмм, функций и т. д. для объяснения сущности, взаимосвязей факторов и нахождения путей повышения организованности процессов, их качества, конкурентоспособности управляемых объектов;

6) подтверждение логических, математических, организационно-технических и социально-экономических зависимостей конкретными расчетами и примерами;

7) включенная в литературу информация должна быть по возможности новой, качественной, репрезентативной;

8) литература должна содержать элементы научной новизны и практической ценности. На использованные источники обязательно должны быть ссылки по тексту;

9) материал должен быть изложен доступным языком, грамотно, красиво.

Пирамида объектов конкурентоспособности

Конкурентоспособность может определяться субъектами рынка, которые при удовлетворении своих потребностей (устройство на работу, продажа товара, удовлетворение других потребностей) встречают конкурентов, желающих удовлетворить аналогичные потребности. Конкуренция может быть и между социально-экономическими территориальными образованиями (муниципальное образование, город, область, регион, страна, содружество стран) за внешние или внутренние инвестиции, конкурентоспособные трудовые, материальные и другие ресурсы, приток студентов и слушателей, туристов и творческих работников и т. д. Факторами, или стратегическими условиями, обеспечения конкурентоспособности территори-

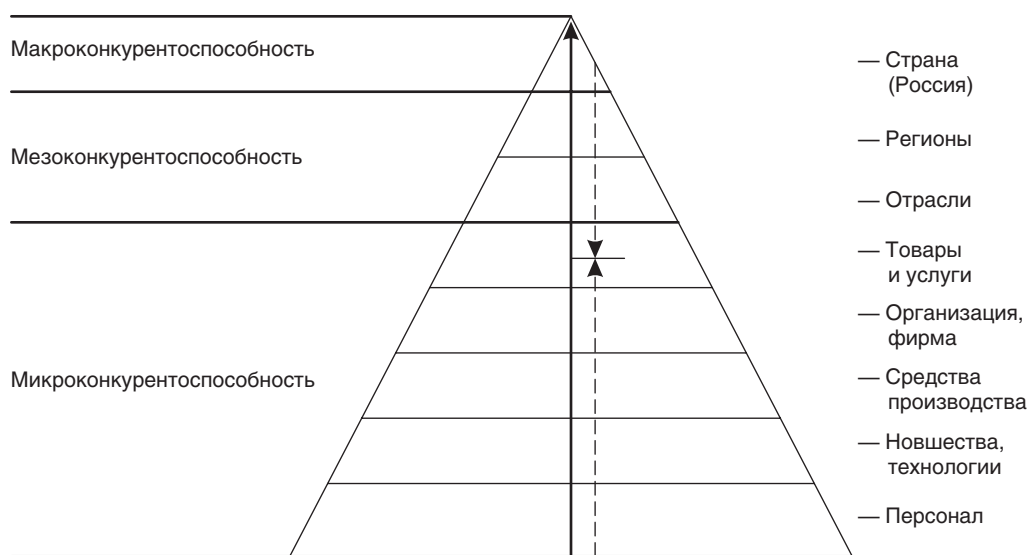


Рис. 2.2. Пирамида объектов конкурентоспособности:
 — — — — — направление повышения конкурентоспособности страны;
 ← — — — — — направления повышения конкурентоспособности товаров и услуг

альных образований являются: надежность и эффективность связей с внешней средой, качество институтов, инфраструктуры, образования, здравоохранения, культуры, инвестиционного и инновационного климата, экология и др. Конечными показателями конкурентоспособности территориальных образований являются: эффективность воспроизводственных политик (стратегий) во всех сферах и отраслях; суверенитет; комплексная безопасность; качество жизни населения данной территории. Для любых объектов конкурентоспособность может быть стратегической, потенциальной и реализованной.

Пирамида объектов конкурентоспособности представлена на рис. 2.2.

В соответствии со свойством первичности целого (например, социально-экономической системы) конкурентоспособность организации в первую очередь определяется конкурентоспособностью внешней среды (России).

Макроконкурентоспособность

Россия является объектом мировой социально-экономической системы. Поэтому конкурентоспособность России может быть определена только в сравнении с другими объектами мировой системы.

Всемирно признанной международной организацией, осуществляющей оценку глобальной конкурентоспособности стран, является Всемирный (Мировой) экономический форум (ВЭФ), который занимается этой работой с 1986 г.

В 2007 г. ВЭФ осуществлял оценку конкурентоспособности 125 стран по скорректированной методике, по 3 обобщающим, 9 интегральным и 134 частным факторам конкурентоспособности.

Конкурентоспособная страна является привлекательной во всех отношениях для своих граждан, иностранных студентов, туристов, инвесторов, творческих работников и др.

Дерево факторов конкурентоспособности стран в соответствии с методикой ВЭФ представлено на рис. 2.3 [1].

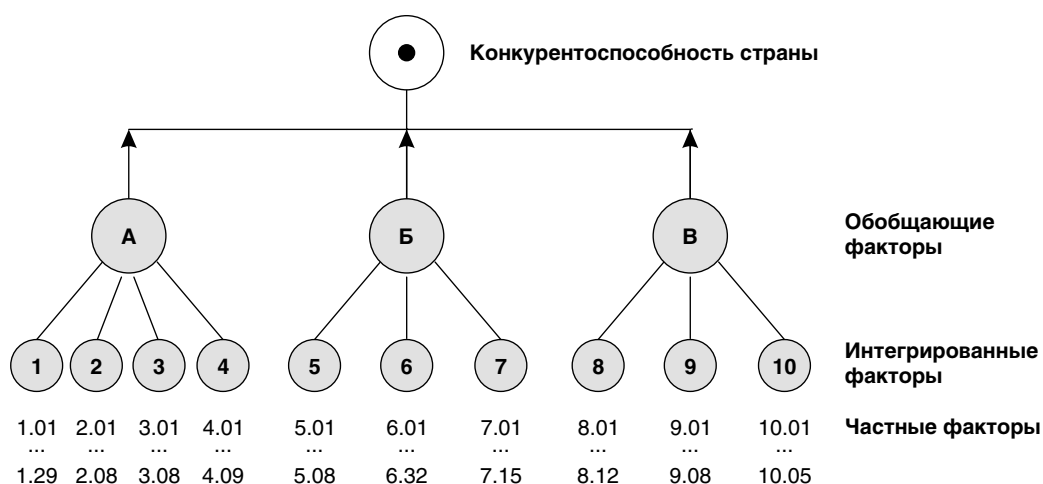


Рис. 2.3. Дерево факторов конкурентоспособности стран по методике ВЭФ:

A — основные требования; B — стимулы эффективности; V — факторы инноваций; 1 — институты власти; 2 — инфраструктура; 3 — макроэкономика; 4 — здравоохранение и начальное образование; 5 — высшее образование и обучение персонала; 6 — эффективность рынка; 7 — технологическая подготовленность; 8 — уровень развития рынка; 9 — инновации; 10 — охрана окружающей среды

Таблица 2.1

Ранги 25 стран (из 125) по конкурентоспособности за 2005–2006 гг.

Страна	Ранги и баллы по странам			
	2006 г., ранг	2006 г., баллы	2005 г., ранг	2005–2006 гг., баллы
Швейцария	1	5,81	4	3,00
Финляндия	2	5,76	2	0,00
Швеция	3	5,74	7	4,00
Сингапур	5	5,63	5	0,00
США	6	5,61	1	–5,00
Япония	7	5,60	10	3,00
Германия	8	5,58	6	–2,00
Великобритания	10	5,54	9	–1,00
Израиль	15	5,38	23	8,00
Канада	16	5,37	13	–3,00
Франция	18	5,31	12	–6,00
Австралия	19	5,29	18	–1,00
Чили	27	4,85	27	0,00

Окончание табл. 2.1

Страна	Ранги и баллы по странам			
	2006 г., ранг	2006 г., баллы	2005 г., ранг	2005-2006 гг., баллы
Испания	28	4,77	28	0,00
Португалия	34	4,60	31	-3,00
Италия	42	4,46	38	-4,00
Индия	43	4,44	45	2,00
Греция	47	4,33	47	0,00
Китай	54	4,24	48	-6,00
Казахстан	56	4,19	51	-5,00
Турция	59	4,14	71	12,00
Россия	62	4,08	53	-9,00
Бразилия	66	4,03	57	-9,00
Аргентина	69	4,01	54	-15,00
Украина	78	3,89	68	-10,00

Таблица 2.2

**Ранги России по 10 интегрированным факторам конкурентоспособности
среди 125 стран за 2006 г. по оценке ВЭФ**

Наименование интегрированного фактора	Значение факторов: лучшее – 7, худшее – 1	Ранг России среди 125 стран
1. Институты (институциональная среда)	2,97	114
2. Инфраструктура	3,52	61
3. Макроэкономика	4,95	33
4. Здоровоохранение и начальное образование	6,29	77
5. Высшее образование и обучение персонала	4,44	43
6. Эффективность рынка	4,20	60
7. Технологическая подготовленность	3,10	74
8. Уровень развития бизнеса	3,83	77
9. Инновации	3,28	59
10. Охрана окружающей среды	2,80	113

Ранги 25 стран (из 125) по конкурентоспособности за 2005–2006 гг. представлены в табл. 2.1. Анализ данных читатель может сделать самостоятельно.

В табл. 2.2 представлены ранги России по 10 интегрированным факторам конкурентоспособности за 2006 г.

Наиболее уязвимым среди интегрированных факторов конкурентоспособности России является первый — «институты (институциональная среда)», интегрирующий 29 частных факторов. Почти по всем факторам Россия среди аутсайдеров. Так, по охране прав на собственность Россия в 2006 г. находилась на 114-м месте среди 125 стран, по нецелевому использованию государственных средств — на 88-м, по доверию населения политикам — на 107-м, по независимости судов — на 110-м, по фаворитизму — на 114-м, по непотизму — на 80-м, по стоимости терроризма для бизнеса — на 103-м, по надежности полиции — на 106-м, по организованной преступности — на 91-м, по свободе прессы — на 95-м, по стоимости коррупции для бизнеса — на 111-м месте в мире среди 125 стран и т. д.

На основе данных ВЭФ за 2006 г. по 125 странам автором установлена корреляционно-регрессионная зависимость конкурентоспособности стран от 10 интегрированных факторов:

$$Y = X_1^{0,211} \cdot X_2^{0,174} \cdot X_3^{0,021} \cdot X_4^{-0,074} \cdot X_5^{0,269} \times X_6^{-0,011} \cdot X_7^{-0,163} \cdot X_8^{-0,017} \cdot X_9^{-0,277} \cdot X_{10}^{-0,054}, \quad (2.1)$$

где Y — ранг страны по конкурентоспособности (1 — наилучший, у России — 4,08, 62-е место); X_1 — ранг страны по качеству институтов (институциональной среды). Названия остальных интегрированных факторов конкурентоспособности стран и их значения по России приведены в табл. 2.2.

Параметрами уравнения являются:

- критерий Фишера — $317 > 5,74$;
- критерий Стьюдента — $13,7 > 2,0$;
- коэффициент множественной корреляции — $0,95 > 0,7$;

- коэффициент детерминации — $0,90 > 0,5$;

- ошибка аппроксимации — $6,1 < 15\%$.

Уравнение 2.1 можно использовать как для ранжирования факторов по силе их влияния на функцию, так и для прогнозирования конкурентоспособности страны (первый подход) при условии разработки и обоснования программ по улучшению интегрированных факторов (см. табл. 2.2).

Укажем на важность факторов по силе их влияния на конкурентоспособность страны: X_9 (инновации), X_5 (высшее образование), X_1 (институциональная среда), X_2 , X_7 , X_3 , X_8 , X_6 , X_{10} , X_4 . Отсюда следует, что ресурсы необходимо направлять прежде всего на активизацию инновационной деятельности, повышение конкурентоспособности образования, развитие институциональной среды (институтов власти).

ВЭФ не подразделяет конкурентоспособность стран на стратегическую и фактическую. На основе статистических данных и экспертных оценок определяются ранги стран по фактической конкурентоспособности.

Приоритет в исследованиях автора в области планирования, управления, маркетинга, менеджмента, конкурентоспособности отдается стратегической составляющей, т. е. прогнозированию стратегических нормативов будущих объектов. *Работать без стратегических нормативов, разрабатываемых на входе объекта (системы), все равно что плыть в океане без компаса.*

Заниматься только анализом сложившихся ситуаций, фактов после их свершения, показателей и т. д. без разработки стратегий (как делает ВЭФ) малоэффективно. Значительно эффективнее работа по прогнозированию стратегической конкурентоспособности страны.

Нами разработаны два подхода к прогнозированию конкурентоспособности страны:

- 1) на основе многофакторной корреляционно-регрессионной зависимости (уравнение регрессии — формула (2.1));

2) на основе ключевых факторов конкурентоспособности страны.

Второй подход к прогнозированию стратегической конкурентоспособности страны ($K_{стр}$) представлен в следующей формуле:

$$K_{стр} = 0,45 \cdot K_{инст} + 0,30 \cdot K_{обр} + 0,25 \cdot K_{науки} \quad (2.2)$$

где $K_{инст}$, $K_{обр}$, $K_{науки}$ — конкурентоспособность соответственно институциональной среды (основные факторы перечислены выше), образования и науки.

В соответствии с системным подходом конкурентоспособность объекта во многом определяется конкурентоспособностью его окружения (например, для организации это может быть страна). Очень трудно быть конкурентоспособным, если внешнее окружение неконкурентоспособно (для организации это в большей мере Россия).

Для ранжирования интегрированных факторов конкурентоспособности России автором выполнены специальные исследования (см. формулу (2.1)) по двум ее наиболее важным интегрированным факторам — это качество высшего образования и подготовки персонала, интенсивность инноваций (науки).

При определении приоритетов в *развитии образования* следует воспользоваться корреляционно-регрессионной зависимостью, установленной автором на основе данных ВЭФ:

$$Y_5 = -0,904 \cdot X_{5,01}^{0,149} \cdot X_{5,02}^{0,370} \cdot X_{5,03}^{0,160} \cdot X_{5,04}^{0,070} \times X_{5,05}^{0,102} \cdot X_{5,06}^{0,116} \cdot X_{5,07}^{0,207} \cdot X_{5,08}^{0,071} \quad (2.3)$$

где Y_5 — ранг российской системы высшего образования (Россия на 43-м месте); $X_{5,01}$ — ранг России по охвату населения средним образованием (44-е); $X_{5,02}$ — ранг по охвату населения высшим образованием (13-е); $X_{5,03}$ — ранг по качеству системы образования (54-е); $X_{5,04}$ — ранг по качеству математического и естественнонаучного образования (43-е); $X_{5,05}$ — ранг по качеству школ менеджмента (84-е); $X_{5,06}$ — ранг по на-

личию специальных исследований и предложению тренингов (69-е); $X_{5,07}$ — ранг по объему услуг по обучению персонала (99-е); $X_{5,08}$ — ранг по качеству государственных школ (51-е).

К параметрам уравнения регрессии относятся:

- критерий Фишера — $153 > 8,7$;
- критерий Стьюдента — $5,9 > 2,0$;
- коэффициент множественной корреляции — $0,94 > 0,7$;
- коэффициент детерминации — $0,88 > 0,5$;
- ошибка аппроксимации — $5\% < 15\%$.

Укажем важность частных факторов по силе их влияния на функцию

$$(Y_5): X_{5,02}; X_{5,07}; X_{5,03}; X_{5,01}; X_{5,06}; X_{5,05}; X_{5,08}; X_{5,04}.$$

Уравнение регрессии по разделу «Инновации» будет следующим:

$$Y_9 = -0,297 \cdot X_{9,01}^{0,145} \cdot X_{9,02}^{0,290} \cdot X_{9,03}^{-0,009} \times X_{9,04}^{0,081} \cdot X_{9,05}^{0,114} \cdot X_{9,06}^{0,300} \cdot X_{9,07}^{0,480} \cdot X_{9,08}^{0,109} \quad (2.4)$$

где Y_9 — ранг России по интегрированному фактору «Инновации» ее конкурентоспособности (Швеция на 1-м месте, Россия на 59-м месте); $X_{9,01}$ — ранг России по конкурентоспособности НИИ (32-е); $X_{9,02}$ — ранг по расходам компаний на НИОКР (44-е); $X_{9,03}$ — ранг по уровню сотрудничества вузов и промышленности в области НИОКР (54-е); $X_{9,04}$ — ранг по правительственным поставкам (заказам) нового технологического оборудования (79-е); $X_{9,05}$ — ранг по обеспеченности учеными и инженерами (46-е); $X_{9,06}$ — ранг по патентоспособности разработок (38-е); $X_{9,07}$ — ранг по защите интеллектуальной собственности (112-е); $X_{9,08}$ — ранг по способности к инновациям (49-е).

Параметры уравнения регрессии:

- критерий Фишера — $153 > 8,7$;
- критерий Стьюдента — $5,9 > 2,0$;
- коэффициент множественной корреляции — $0,94 > 0,7$;
- коэффициент детерминации — $0,88 > 0,5$;

- ошибка аппроксимации — $5\% < 15\%$.

Укажем важность (ранг) частных факторов по силе их влияния на функцию (Y_9): $X_{9.06}; X_{9.02}; X_{9.01}; X_{9.05}; X_{9.08}; X_{9.04}; X_{9.07}; X_{9.03}$.

Отсюда следует, что финансовые, интеллектуальные и другие виды ресурсов следует направлять прежде всего на активизацию патентно-лицензионной работы, НИОКР, повышение конкурентоспособности НИИ.

Мезоконкурентоспособность

К объектам мезоконкурентности относятся отрасли и регионы (субъекты Федерации). Организация (фирма, предприятие) в большей мере является объектом соответствующей отрасли и одновременно региона. Официально утвержденных федеральными органами методических документов по управлению конкурентоспособностью регионов и отраслей нет. Поэтому воспользуемся литературными источниками.

Коллектив под руководством профессора Ю. Н. Перского и доцента Н. Я. Калюжной опубликовал монографию «Конкурентоспособность регионов: теоретико-прикладные аспекты» [2]. Рассмотрим особенности работы. Авторы предлагают 7 основных факторов конкурентоспособности регионов:

- 1) инвестиции и структурные преобразования;
- 2) финансовая инфраструктура;
- 3) инновации;
- 4) интеграция и другие современные подходы;
- 5) внешнеэкономическая деятельность;
- 6) социальное развитие, повышение качества жизни;
- 7) внутрирегиональная дифференциация и местное развитие.

В чем, на наш взгляд, недостатки приведенного перечня факторов?

Во-первых, не в полной мере применен системный подход: регион не рассматривается как объект глобальной социально-экономической системы — России, его связи;

не построено дерево частных факторов конкурентоспособности региона и т. д.

Во-вторых, не применен комплексный подход: отсутствуют такие интегрированные факторы, как качество институтов власти, конкуренция, конкурентоспособность образования и науки, эффективность бизнеса, охрана окружающей среды и т. д.

В-третьих, не применены стратегический и воспроизводственный подходы: конкурентоспособность региона не подразделяется на стратегическую (на входе) и фактическую (на выходе), не акцентируется внимание на формировании воспроизводственных политик развития отраслей и сфер региона.

В-четвертых, не в полной мере соблюден принцип иерархичности: из 9 интегрированных факторов конкурентоспособности 5 включают только один частный фактор. Авторы предлагают следующую систему факторов (показателей) конкурентоспособности региона:

0. Индекс конкурентоспособности региона.

1. Итоговые показатели конкурентоспособности.

1.1. Уровень жизни.

1.1.1. ВРП на душу населения (по покупательной способности).

1.2. Экономический рост, %.

1.2.1. Темп роста ВРП, %.

1.3. Конкурентоспособность продукции региона.

1.3.1. Доля экспорта в ВРП, %.

2. Конкурентные преимущества.

2.1. Ресурсные преимущества (ресурсы и их использование).

2.1.1. Производительность труда на 1 руб. продукции (по отраслям).

2.1.2. Зарплатоемкость на 1 руб. продукции (по отраслям).

2.1.3. Фондоотдача (ВРП на 1 руб. ОФ).

2.2. Инфраструктурные преимущества.

2.2.1. Плотность автодорог на 1 км².

2.3. Инвестиционные преимущества.

2.3.1. Инвестиции на душу населения.

2.4. Инновационные преимущества.

2.4.1. Доля занятых исследованиями и разработками.

2.5. Информационные преимущества.

2.5.1. Доля занятых в сфере «Информация».

2.6. Институциональные преимущества.

2.6.1. Число малых предприятий на 100 человек населения региона.

2.6.2. Финансовая обеспеченность на душу населения.

Таким образом, в состав показателей конкурентоспособности региона авторы предлагают включить 2 обобщающих, 9 интегрированных и 12 частных показателей. *Для сравнения:* ВЭФ для оценки конкурентоспособности стран (регион по структуре мало отличается от страны) предлагает 3 обобщающих фактора (основные требования, стимулы эффективности, факторы инноваций), 10 интегрированных (см. рис. 2.3 и табл. 2.2) и 134 частных фактора (показателя) конкурентоспособности [1].

Многие замечания по поводу методики оценки конкурентоспособности касаются и методики ВЭФ. Можно выделить следующие *принципы формирования системы показателей конкурентоспособности территориальных образований.*

1. Для формирования системы показателей конкурентоспособности обязательно следует применять системный, комплексный, стратегический и другие научные подходы. Первичность комплексного системного анализа внешнего окружения объекта является главным принципом системного подхода.

2. Конкурентоспособность территориальных образований следует подразделять на стратегическую (на входе — в стратегических нормативах конкурентоспособности) и фактическую (на выходе — как результат реализации стратегических нормативов конкурентоспособности).

3. Стратегические нормативы конкурентоспособности должны быть интегральными, ключевыми в развитии конкурентных

преимуществ и ослаблении проявления недостатков. Наряду с развитием конкурентных преимуществ стратегические нормативы обязательно должны быть направлены и на ослабление недостатков (не всегда возможно или экономически выгодно от них избавляться).

4. Фактические показатели (уже не нормативы) конкурентоспособности должны быть результатом реализации стратегических нормативов. Например, если в стратегических нормативах будет заложена *только одна цифра* — размер инвестиций на инновационные проекты по повышению конкурентоспособности различных объектов, то их реализация может улучшить 10, 20 конечных показателей и более. Поэтому фактические показатели не могут повторять и регистрировать выполнение стратегических нормативов.

5. Большинство показателей конкурентоспособности должны быть твердыми, т. е. статистическими или расчетными, а не экспертными. Они должны охватывать максимально возможное количество аспектов обеспечения конкурентоспособности.

6. Индексы стратегической и фактической конкурентоспособности территориального образования должны рассчитываться по простой и понятной методике с учетом весомости включенных в формулу факторов. Состав и весомость факторов конкурентоспособности по различным объектам не могут быть унифицированными. В формулу должны включаться как ключевые конкурентные преимущества, так и слабые (узкие) места, так как скорость эскадры определяется скоростью самого тихоходного судна (в соответствии с законами наименьших и пропорциональности). Ключевые факторы конкурентоспособности (КФК) будут «локомотивами» в ее повышении, а слабые факторы (СФК) будут улучшаться путем разработки и реализации мероприятий по обеспечению пропорциональности их развития.

7. При формулировании системы показателей конкурентоспособности объектов следует помнить о таких свойствах системы,

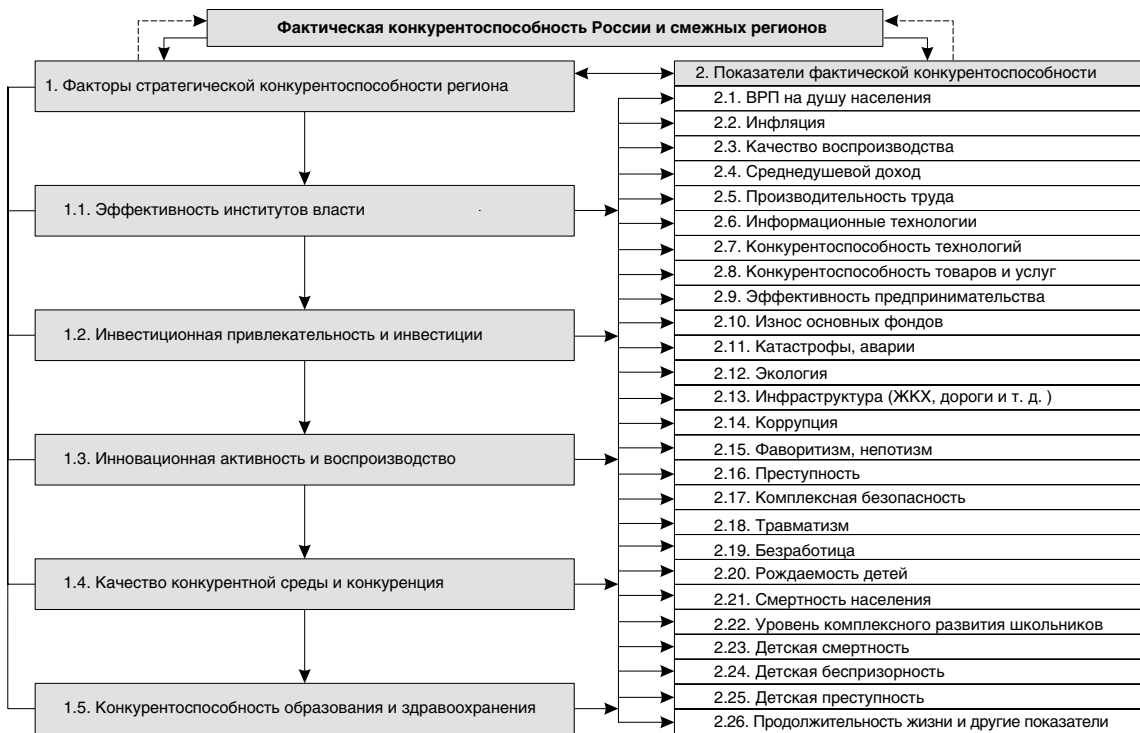


Рис. 2.4. Примерный перечень стратегических факторов и показателей фактической конкурентоспособности региона (предложение автора)

как неаддитивность (принципиальная несводимость свойств системы к сумме свойств составляющих ее компонентов), иерархичность (каждая система может рассматриваться как подсистема более глобальной системы), множественность (невозможность познания всех свойств системы), эмерджентность (цели или функции компонентов системы не всегда совпадают с целями системы), мультипликативность (результаты проявления некоторых свойств определяются не сложением, а умножением), синергичность (эффективность функционирования системы не равна сумме эффективности ее подсистем) и др.

Примерный перечень стратегических и фактических интегрированных факторов конкурентоспособности региона и их взаимосвязи показаны на рис. 2.4.

Большинство приведенных на рис. 2.4 факторов конкурентоспособности регио-

на являются статистическими, открытыми (если власть захочет их опубликовать). Осталось только собрать их вместе и интегрировать. Стратегические факторы должны быть спрогнозированы не менее чем на 5 лет и включены в соответствующие стратегии, а фактические показатели должны быть представлены в динамике не менее чем за 10 прошлых лет.

Стратегические факторы конкурентоспособности региона интегрированы в формуле (2.5). Методика расчета каждого стратегического и фактического показателя еще не разработана (не входит в задачи данной работы).

Приведенные показатели фактической конкурентоспособности региона могут быть приняты и для оценки фактической конкурентоспособности России.

На основе перечисленных принципов и показателей стратегической конкурен-

тоспособности региона, а также подходов к оценке стратегической конкурентоспособности России автор сформулировал подход к оценке стратегической конкурентоспособности региона ($K_{ср}$):

$$K_{ср} = 0,25ЭИВ_p + 0,25ИПИ_p + 0,20ИАВ_p + 0,15КСК_p + 0,15КОЗ_p, \quad (2.5)$$

где $ЭИВ_p$ — эффективность институтов власти региона; $ИПИ_p$ — инвестиционная привлекательность региона и инвестиции из всех источников; $ИАВ_p$ — инновационная активность и воспроизводство всех сфер региона; $КСК_p$ — качество конкурентной среды и сила местной конкуренции на всех рынках; $КОЗ_p$ — конкурентоспособность образования и здравоохранения в регионе.

Очевидно, что эффективность последних трех факторов стратегической конкурентоспособности региона определяется первыми двумя. Если не будет соответствующих законов, правового поля для эффективной предпринимательской деятельности, честной конкуренции, свободы слова, а будут коррупция, фаворитизм, nepотизм, преступность и т. д., бесполезно ожидать положительных результатов от инвестиций, инноваций и т. д. Поэтому интегрированный фактор «Эффективность институтов власти» поставлен первым. Далее нужны инвестиции (без всяких «откатов») в инновационные проекты по эффективному воспроизводству всех отраслей и сфер деятельности в регионе. Для отбора идей и инновационных проектов, их успешной реализации нужны специалисты, знающие инструменты конкурентоспособной экономики, и т. д.

Еще раз хотелось бы напомнить читателю, что согласно законам наименьших и пропорциональности в неконкурентоспособной стране не могут быть конкурентоспособными регионы, а в неконкурентоспособных регионах не могут быть конкурентоспособными организации, фирмы, компании (за исключением некоторых иностранных

компаний, работающих в России по своим правилам). Поэтому для повышения конкурентоспособности организации надо начинать с «головой» — с разработки стратегии повышения конкурентоспособности России и регионов на 10 лет по единой методологии, состоящей из 5 разделов (см. рис. 2.4).

При отсутствии стратегии повышения конкурентоспособности России регионы как подсистемы России могут повысить свою конкурентоспособность незначительно, только в сильно отстающих от федерального уровня отраслях и сферах, без существенного улучшения ситуации в целом (быстроходное судно, входящее в состав тихоходной эскадры, не может от нее оторваться).

В управлении конкурентоспособностью региона применены те же инструменты конкурентоспособной экономики (законы, научные подходы, принципы, методы), что и для организации, но с некоторой адаптацией к конкретным условиям и ситуациям.

Управление конкурентоспособностью отрасли как составляющей мезоконкурентоспособности актуально при возможности очертить контур структуры отрасли (например, ОАО «РАО «ЕЭС России», ОАО «Газпром», НК «Роснефть», «Русал», РАО «РЖД», «Аэрофлот — российские авиалинии», «Билайн», ООО ПП «Биотехнология» и др.). Отрасли могут быть сформированы и в виде кластеров. Главное — чтобы эти объединения и корпорации не разукрупнились. Наоборот, укрупнение компаний значительно усиливает их конкурентные преимущества в глобальной конкуренции (это мировая тенденция).

При рассмотрении отрасли как единой юридически самостоятельной структуры на нее тоже распространяются все требования и инструменты конкурентоспособной экономики.

Отрасль, как и самостоятельная организация, должна:

1) повышать конкурентоспособность своей продукции (товаров, услуг, новшеств и т. д.);

2) осуществлять эффективное воспроизводство всех сфер (кадры, информация, технологии, инновации, основные фонды, экология, социальная сфера и т. д.);

3) решать комплексные социально-экономические задачи, стоящие как перед своим коллективом, так и перед обществом в целом, соблюдая при этом международные, национальные, региональные и корпоративные законы, стандарты и правила.

Микроконкурентоспособность

В соответствии с рис. 2.2 составляющими микроконкурентоспособности являются (снизу вверх):

- персонал;
- новшества;
- технологии;
- средства производства;
- организация (любой формы собственности);
- товары и услуги.

Рассмотрим особенности управления конкурентоспособностью этих объектов.

Субъектом управления конкурентоспособностью различных объектов является *персонал* — от руководителей до рабочих («Кадры решают все!»).

Анализ учебной и деловой литературы по управлению (менеджменту) организации, управлению персоналом, функциональным видам менеджмента показал, что она в основном базируется на западных либо советских теориях. В ней мало механизмов применения законов, научных подходов, принципов, точных методик принятий решений. В большинстве учебников (например, по управлению персоналом) не изучаются вопросы управления конкурентоспособностью персонала и работы его в условиях ужесточения конкуренции.

Поэтому целесообразно инженеров, экономистов и менеджеров обучать методам управления конкурентоспособностью различных объектов по данному учебнику.

Главным вопросом совершенствования системы управления персоналом является, на наш взгляд, формулирование и соблюдение принципов управления.

В табл. 2.3 приведены разработанные автором *принципы работы руководителя высшего звена как субъекта управления*. Если он будет выступать в качестве объекта управления по отношению к вышестоящему субъекту, то ему следует руководствоваться принципами работы исполнителя. Количество принципов работы руководителей среднего и низшего звеньев как субъектов управления такое же, что и количество принципов работы руководителя высшего звена, отличия — в глубине проработки ситуации и прогнозировании параметров проблемы. Чем сложнее и дороже решение проблемы, тем детальнее она должна быть проработана и больше должно быть применено принципов.

Принципы работы исполнителя любого звена как объекта управления значительно проще как по числу применяемых или соблюдаемых принципов, так и по их структуре. Исполнитель не принимает управленческих решений, он может только участвовать в их формировании. А за реализацию управленческого решения ответственность несет прежде всего исполнитель. Руководитель как субъект управления в этом случае ведет учет, контроль и стимулирует реализацию решения. Организацию процессов, координацию и оперативное регулирование осуществляют совместно руководитель, исполнитель и вспомогательные работники. При этом за качество планов и конечный результат несет ответственность руководитель (совет директоров). Принципы работы исполнителя как объекта управления следующие:

- исполнительность (точно в срок, качество и затраты в соответствии с планом);
- инициативность в совершенствовании технологии, организации труда, повышении его качества, снижении затрат, нахождении и устранении в работе узких мест (совместно с руководителем);

- ведение нормального образа жизни, честность, порядочность;
 - стремление к продвижению по служебной лестнице, удовлетворению высших потребностей, гармоничному развитию личности.
- При решении проблем управления персоналом следует учитывать, что люди по-раз-

Таблица 2.3

Принципы работы руководителя высшего звена как субъекта управления

Принципы работы руководителя	Содержание принципа
1. Соблюдение принципов управления экономикой	<p>Принципы управления экономикой включают следующие 14 принципов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) воспроизводство системы жизнеобеспечения; 2) правовая регламентация управления; 3) социальная ориентация развития экономики; 4) научная обоснованность системы управления; 5) системность управления; 6) ориентация экономики на инновационный путь развития; 7) сохранение собственных сырьевых ресурсов; 8) ранжирование объектов управления по их важности; 9) единство теории и практики управления; 10) сохранение и развитие конкурентных преимуществ объекта управления; 11) рационализация уровня специализации, универсализации и централизации управления; 12) организованность управленческих процессов (соблюдение дисциплины, принципов параллельности, пропорциональности, непрерывности, прямооточности, ритмичности, несение ответственности за результаты работы и др.); 13) рациональность сочетания форм собственности (государственной, корпоративной, предпринимательской и др.); 14) обеспечение сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений по 8 факторам (по времени, качеству, риску и т. д.)
2. Выполнение квалификационных требований к менеджеру-руководителю	<p>Квалификационные требования к менеджеру включают 7 групп требований:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) общая подготовка; 2) экономико-правовая подготовка; 3) профессиональная подготовка в области менеджмента; 4) умение разрабатывать качественные управленческие решения в условиях неопределенности; 5) умение организовывать коллектив на постановку и достижение высоких целей; 6) умение общаться с людьми, коммуникабельность; 7) практический опыт и навыки
3. Рациональное сочетание методов управления в зависимости от степени свободы личности	<p>К основным методам управления относятся методы принуждения, побуждения и убеждения. По нашей оценке, рациональное соотношение перечисленных методов управления для корпоративной структуры составляет 4:4:2</p>

Продолжение табл. 2.3

Принципы работы руководителя	Содержание принципа
4. Построение системы менеджмента	<p>Стандартная структура системы менеджмента:</p> <p>а) внешнее окружение (вход, выход, внешняя среда и обратная связь);</p> <p>б) внутренняя структура (подсистема научного сопровождения, целевая, обеспечивающая, управляющая и управляемая подсистемы).</p> <p>Система менеджмента — система управления персоналом по достижению конкурентоспособности управляемого объекта</p>
5. Приоритет стратегических вопросов перед тактическими	По нашей оценке, структура рабочего времени руководителя высшего звена составляет: 50% времени — стратегические задачи, 25% — тактические, 25% — оперативные
6. Применение к управлению (менеджменту) 20 научных подходов	Для обеспечения качества управленческих решений руководитель высшего звена должен применять 20 научных подходов к сложным проблемам: системный, маркетинговый, функциональный, воспроизводственный, нормативный и др.
7. Построение психологического портрета личности	Психологический портрет личности характеризуется следующими компонентами: темперамент, характер, способности, направленность, интеллектуальность, эмоциональность, волевые качества, общительность, самооценка, уровень самоконтроля, способность к групповому взаимодействию
8. Уважение личности	На основе уважения к человеку создавать благоприятную обстановку на рабочих местах для выявления способностей работников и возможностей развития предприятия
9. Стимулирование труда подчиненных (Э. Деминг)	<p>Принципы стимулирования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) поощрять открыто, наказывать конфиденциально; 2) поощрять перспективные решения, а не сиюминутные; 3) поощрять тех, кто берет на себя риск, а не тех, кто его избегает; 4) поощрять творческую работу, а не слепое подчинение; 5) поощрять за результат работы, а не за объем; 6) поощрять упрощения, а не бесполезные осложнения; 7) поощрять качество, а не быструю работу; 8) поощрять тех, кто работает друг с другом, а не против друг друга
10. Единоначалие (А. Файоль)	У каждого исполнителя должен быть только один руководитель. Работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника
11. Корпоративный дух (А. Файоль)	Союз — это сила, которая является результатом гармонии персонала

Продолжение табл. 2.3

Принципы работы руководителя	Содержание принципа
12. Научная организация труда (НОТ) на рабочем месте (А. Гастев)	<p>Основные принципы НОТ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) всегда будь активен, инициативен, энергичен; 2) работай по расписанию, плану; 3) в помещении разговаривай мало и негромко; 4) не кури в рабочем помещении; 5) для каждого работника должно быть определенное место, и каждый должен быть на своем месте; 6) экономь время; 7) никогда не раздражайся; 8) будь дисциплинирован; 9) имей ясное видение цели, задачи; 10) будь кратким; 11) имей чувство юмора; 12) не стыдись элегантно; 13) на рабочем месте не должно быть ничего лишнего; 14) умей преодолевать трудности; 15) не бойся экспериментировать; 16) цени чужое мнение; 17) помни, что хорошее настроение сохраняет здоровье
13. Определение очередности выполнения управленческих задач по их значимости (Д. Эйзенхауэр)	<p>Для определения очередности выполнения задач их рекомендуется подразделять на три типа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) задачи А (очень важные и срочные) — выполнять немедленно; 2) задачи В (важные и несрочные) — определять, в какие сроки их следует выполнять; 3) задачи С (менее важные, но срочные) — делегировать подчиненным
14. Изучение философии обеспечения качества (Э. Деминг)	<p>Философия обеспечения качества базируется на 14 тезисах:</p> <p>совершенствование товара должно быть постоянным;</p> <p>постоянно совершенствуйте систему производства и его обслуживания;</p> <p>создайте систему подготовки кадров;</p> <p>ликвидируйте разобщенность подразделений по производственному циклу;</p> <p>прекращайте практику лозунгов, проповедей и «мобилизации масс»;</p> <p>устраняйте все препятствия, которые лишают работника права гордиться своей работой;</p> <p>создайте условия для самосовершенствования каждого работника; создайте систему эффективного руководства, а не надзора;</p> <p>ясно определите обязанности руководства высшего звена по постоянному повышению качества продукции и услуг и др.</p>

Окончание табл. 2.3

Принципы работы руководителя	Содержание принципа
15. Обеспечение нормального морально-психологического климата (МПК) в коллективе	<p>Важнейшие признаки благоприятного МПК:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; 2) доброжелательная и деловая критика; 3) свободное выражение собственного мнения; 4) отсутствие давления руководителей на подчиненных; 5) информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел; 6) удовлетворенность принадлежностью к коллективу; 7) высокая степень сопереживания; 8) высокая степень ответственности
16. Координация работ по качеству, затратам и срокам, функциям управления	Координация выполнения работ должна осуществляться, с одной стороны, по качеству, затратам и срокам, а с другой — по функциям управления
17. Соблюдение режима труда и отдыха	<p>Типовой режим труда и отдыха руководителей:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) первая половина рабочего дня отводится для творческой деятельности, вторая — для рутинной работы, совещаний, встреч; 2) примерно через каждые 60 мин делаются перерывы продолжительностью 5–7 мин. Рекомендуется менять рабочую позу (сидя, стоя); 3) обеденный перерыв устанавливается примерно через 3,5–4 ч после начала работы, продолжительность 30–60 мин; 4) за 1,5 ч до обеда обязательно проводится физкультурная пауза в сопровождении функциональной музыки; 5) за 1–1,5 ч до конца работы может быть перерыв в течение 15–20 мин для приема легкой пищи
18. Управление конфликтами и стрессами	Руководитель должен знать типы конфликтов, определять причины их возникновения, стремиться переводить дисфункциональные последствия конфликта в функциональные, владеть методами разрешения конфликтов и управления стрессами

ному приспосабливаются к жизненным условиям.

По способности адаптироваться можно выделить три типа людей:

1) с ориентацией на текущий момент и легкой приспосабливаемостью к обстановке;

2) с ориентацией на прошлое, способностью действовать в рамках жесткой структуры с четкими разрешениями и запретами, правами и обязанностями;

3) с ориентацией на будущее, неадекватным ситуации поведением, плохо приспособленным к иерархической структуре.

Первый тип людей эффективнее работает при принятии решений, второй — при их реализации в рамках имеющихся структур, третий — в качестве генератора идей.

Каждый менеджер должен уметь вскрывать свои внутренние психологические резервы. Для этого нужно научиться позна-

вать себя и других людей, выявлять темперамент, характер, направленность личности, отношение к деятельности и жизни, к целям и жизненным ситуациям, ожидаемое эмоциональное поведение в напряженных ситуациях и межличностных отношениях, деловые качества. На основе оценки свойств личности можно составить ее психологический портрет, состоящий из следующих компонентов: темперамент, характер, способности, направленность, интеллектуальность, эмоциональность, волевые качества, общительность, самооценка, уровень само-

контроля и способность к групповому взаимодействию.

Развитие индивидуальности человека продолжается всю жизнь. С возрастом меняется лишь позиция человека — из объекта воспитания в семье, школе, вузе он превращается в субъект воспитания и должен активно заниматься самовоспитанием. Совершенствование программирующих свойств личности обеспечивает ей полноценную, плодотворную длительную творческую деятельность и оказывает влияние на изменение некоторых базовых качеств, в частности

Таблица 2.4

Свойства темперамента человека

Темперамент				
Свойства	Сангвинический	Холерический	Флегматический	Меланхолический
1. Уравновешенность	Хорошая	Плохая	Очень хорошая	Очень плохая
2. Настроение	Устойчивое	Неустойчивое	Устойчивое	Неустойчивое
3. Эмоции	Слабые, кратковременные	Сильные, кратковременные	Слабые, длительные	Сильные, длительные
4. Речь	Громкая, плавная	Громкая, неровная	Тихая, плавная	Тихая, неровная
5. Терпение	Умеренное	Низкое	Высокое	Низкое
6. Адаптация	Отличная	Хорошая	Медленная	Трудная
7. Контактность	Умеренная	Высокая	Невысокая	Низкая
8. Отношение к критике	Спокойное	Агрессивное	Безразличное	Обидчивое
9. Отношение к новому	Безразличное	Положительное	Отрицательное	Неопределенное
10. Поведение в сложных ситуациях	Расчетливое	Нерасчетливое	Хладнокровное	Растерянное
11. Самооценка	Несколько завышенная	Значительно завышенная	Реальная	Заниженная
12. Подверженность влиянию	Слабая	Умеренная	Слабая	Высокая

характера. Усиление интереса к профессии ведет к интенсификации интеллектуальной деятельности, повышению мотивации, а развитие интеллекта — к поиску новых целей этой деятельности, формированию настойчивости, целеустремленности. Например, свойства темперамента человека приведены в табл. 2.4.

Представляют практический интерес рекомендации Б. А. Райзберга по изучению проявления психологии в экономике и управлении [3].

Подходы и методы управления конкурентоспособностью новшеств, технологий и покупных средств производства такие же, что и для товаров. Данная работа посвящена управлению конкурентоспособностью персонала, товаров и организации. Поэтому рассмотренные в работе подходы и методы распространяются также на новшества, технологии и покупные средства производства.

Обращаем внимание читателей на то, что в соответствии с обоснованным автором подходом в системе управления конкурентоспособностью организации **центр управления с ее выхода переносится на вход и процессы** (по вертикали и горизонтали) в организации. Необходимо расширять круг потенциальных поставщиков комплектующих изделий, сырья, материалов, нового оборудования и т. д. и отбирать из них наилучших, конкурентоспособных. Также необходимо обеспечивать высокий уровень качества как обеспечивающих (централизованно функциональных), так и производственных процессов. Тогда и выход будет конкурентоспособным (потенциально). В соответствии с законом пропорциональности *конкурентоспособность (качество) выхода объекта (системы) определяется звеном, имеющим наихудшую конкурентоспособность*.

Например, если вход оценивается на «удовлетворительно», а потенциальное качество процессов на «отлично», то на выходе будет продукция удовлетворительно-

го качества (гнилое дерево алмазным инструментом не отшлифуешь). Или если конкурентоспособность входа оценивается на «отлично», а процессы — на «хорошо», то на выходе будет «хорошо».

Ведущие компании мира («Дженерал моторс», «Мерседес», «Тойота», «Электролюкс» и др.) тратят по несколько миллиардов долларов на переход на более высокий уровень обеспечения всеобщего качества: на отбор конкурентоспособных поставщиков и оказание им в дальнейшем всяческой помощи в поддержании такого уровня, на применение по всей цепочке методов функционально-стоимостного анализа и оптимизации, на внедрение TQM (всеобщего управления качеством), на сертификацию по ISO 9000 (систем менеджмента качества), на развитие производственных процессов по «шести сигмам» (3,4 случая брака на миллион операций), на совершенствование логистических процессов, процессов по обслуживанию рабочего места, на поддержание экологической стабильности в соответствии с ISO 14000, на обеспечение корпоративной социальной ответственности в соответствии с SA 8000 (ISO 26 000) и др. Выполнять такую сложную и дорогостоящую работу компании заставляют законы и глобальная конкуренция. Компании довольствуются 5%-й прибылью. Руководители компаний не говорят о части — о качестве продукции, они говорят о целом — о всеобщей конкурентоспособности!

Краткие выводы

1. Концепция перехода на шестой технологической уклад предполагает во всех сферах ресурсосбережение, ускорение и повышение качества процессов, миниатюризацию и автоматизацию производства и управления, ориентацию всех видов деятельности на конкурентоспособность и т. д. Поэтому экономическая и управленческая

наука должна не тормозить эти процессы, а способствовать их ускорению и повышению качества. Для решения этих задач автором разработана концепция конкурентоспособной экономики.

2. Конкурентоспособная экономика — это не какая-либо отрасль, а философия воспитания лидеров, экономика и управление знаниями ради всеобщего повышения качества процессов во всех сферах и отраслях, активизации инновационной деятельности и повышения конкурентоспособности управляемых объектов.

Только овладев инструментами конкурентоспособной экономики (законы, научные подходы, принципы, методы), можно мыслить системно, комплексно, стратегически, нестандартно, что так важно для победы в условиях глобальной конкуренции.

3. С помощью инструментов конкурентоспособной экономики, благодаря применению интегрированной системы МЭТУК (методика — экономика + техника + управление — конкурентоспособность) можно от старой системы образования, основанной на знании ответов на вопросы исторического характера — что? где? когда? — перейти к вопросам организационно-технического и социально-экономического характера — почему? как? что это даст?

4. В качестве основных уровней пирамиды конкурентоспособности рекомендуются: макроконкурентоспособность (страна), мезоконкурентоспособность (отрасль, регион) и микроконкурентоспособность (персонал, новшества, технологии, организация, товары и услуги). При низкой макроконкурентоспособности, как правило, не могут быть высокими следующие уровни конкурентоспособности. Поэтому следует изучать основные подходы к формированию мезо- и макроконкурентоспособности.

5. Проведенные автором математико-статистические исследования и многофакторный международный анализ 146 факторов конкурентоспособности 125 стран (на основе данных ВЭФ) за 2006 г. показали, что наиболее уязвимым разделом конкурентоспособности России является первый — институты власти, по которому Россия находится на 114-м месте.

Так, по такому фактору, как охрана прав на собственность, Россия в 2006 г. находилась на 114-м месте среди 125 стран, нецелевое использование государственных средств — на 88-м, доверие населения политикам — на 107-м, независимость судов — на 110-м, фаворитизм — на 114-м, стоимость терроризма для бизнеса — на 103-м, надежность полиции — на 106-м, организованная преступность — на 91-м, свобода прессы — на 95-м, стоимость коррупции для бизнеса — на 111-м месте.

6. Конкурентоспособность страны и региона следует подразделять на стратегическую и фактическую.

В качестве факторов стратегической конкурентоспособности региона можно выделить следующие:

- эффективность институтов власти;
- инвестиционная привлекательность и инвестиции;
- инновационная активность и воспроизводство всех сфер;
- качество конкурентной среды и конкуренция;
- конкурентоспособность образования и здравоохранения.

В качестве показателей фактической конкурентоспособности региона (после уточнения — и страны) автором рекомендовано 26 в основном статистических показателей, характеризующих макроэкономику, институты власти, технологичность, эффективность бизнеса, конкурентоспособность технологий, товаров и услуг, инфраструктуру, политическое, нравствен-

ное и физическое здоровье общества (см. рис. 2.4).

Стратегические факторы должны прогнозироваться на 5–10 лет и более, фактические — анализироваться за прошлые 5 лет и более. Эти факторы (показатели) ежегодно должны публиковаться в открытой печати (ведь в России — демократия).

7. Конкурентоспособность любых объектов определяют люди. Поэтому систему

обучения кадров следует ориентировать на конкурентоспособность.

Список литературы

1. ВЭФ — World Economic Forum. 2006. Global Competitiveness Report 2006–2007. Printed and bound in Great Britain by.
2. Конкурентоспособность регионов: теоретико-прикладные аспекты / Под ред. Ю. К. Перского и Н. М. Калюжной. М.: ТЕИС, 2003.
3. Райзберг Б. А. Психология в экономике и управлении. М.: Московский психолого-социальный институт, 2005.

*R. A. Fatkhutdinov, Doctor of Economics,
Academician at the Russian Academy of Quality Problems, Professor at the Theory and Practice
of Competition Chair, Moscow University of Industry and Finance, member of the Quality
Standards Committee in the RF CCI*

THE LEVELS AND OBJECTS OF COMPETITIVE CAPACITY

The journal continues to publish Professor Rais Akhmetovich Fatkhutdinov's textbook «Organization's Competitive Capacity Management».

The second topic is devoted to the concept of competitive economy worked out by the author. The theory is based on the leader upbringing philosophy, economy and knowledge management that lead to the overall increase of process quality in all areas and branches, the growth of innovative activity and competitive capacity of the managed objects. The author of the article carried out mathematical and statistical research and a multifactor international analysis of 146 competitive factors in 125 countries (WEF data) that were valid in 2006. The research showed that the most vulnerable areas in the Russian competitive capacity is the institution of power.

Key words: essence of competitive economy, pyramid of objects of competitive capacity, macrocompetitive capacity, mesocompetitive capacity, microcompetitive capacity.