

Стратегия опережающего развития предприятия: социально-экономические и гуманитарные аспекты

The strategy of leading enterprise development: social-economy and humanitarian aspects

doi 10.26310/2071-3010.2019.252.10.013



А. Д. Шматко,
Д. э. н., профессор, главный научный сотрудник ИПРЭ РАН
Shmat2000@yandex.ru

A. D. Shmatko,
professor, doctor of science in economy, the chief scientist of the IRES RAS



М. А. Смагин,
к. филос. н., доцент, БГТУ «Военмех» им. Д. Ф. Устинова
masmagin@bstu.spb.su

M. A. Smagin,
doctor of philosophy in philosophy, docent, the associate professor,
BSTU «Voenmeh» named after D. F. Ustinov

Глобальные проблемы и противоречия мировой экономики прошедших двух десятилетий при всей их «болезненности» для общества выявили и основные пути их же разрешения, а именно: перевод промышленного производства с интенсивного пути развития, характерного для ушедшего XX века, на так называемую модель «экономики знаний»¹, т. е. на инновационный путь развития, при котором главную роль начинает играть добытие и использование знаний, а, следовательно, и возрастает роль личности работника — квалифицированный персонал становится по сути самым ценным ресурсом предприятия.

Опережающее развитие России в условиях жесткой конкуренции современного рынка и введенных против российских предприятий санкций возможно только посредством эффективного использования имеющихся научно-технических заделов промышленных предприятий и мобилизации их интеллектуального потенциала в целом.

The implementation of the strategy of leading innovative development is today the only possible response of Russian enterprises to the challenges of the global macroeconomic environment. The efforts of innovation management in this direction should be based, among other things, on the effective use of the humanitarian potential of innovation processes, on the formed leadership innovation team and the innovative development of the professional core of the enterprise personnel.

Ключевые слова: стратегия опережающего инновационного развития, инновационный процесс, инновационный менеджмент, инновационное развитие персонала.

Keywords: strategy of leading innovative development, innovative process, innovative management, innovative development of personnel.

«Управлять переменами нельзя, но их можно опережать».
Питер Друкер
(«Менеджмент: вызовы 21-го века»)

Авторы полностью разделяют позицию тех российских ученых-экономистов, которые утверждают, что стратегия опережающего развития нашей страны не должна ориентироваться на уже проторенные пути, известные траектории развития, чтобы догнать мировых лидеров научно-технического прогресса, а наоборот — должна определить параллель-

ную траекторию развития, основывающуюся на отечественных инновационных технологиях (см. [9]).

Среди предпосылок, имеющихся в России для реализации этой цели, прежде всего следует указать:

- на богатые природные ресурсы, обеспечивающие большую часть внутренних потребностей в сырье и энергоносителях;

¹ Современная экономическая наука выделяет «экономику знаний» в качестве самостоятельного объекта исследований (см. [5]).

- относительно емкий внутренний рынок;
- развитый научно-производственный потенциал;
- наличие уникальных технологий по некоторым научно-техническим направлениям;
- научные работники, готовые перейти в реальный сектор экономики для внедрения своих фундаментальных открытий;
- корпорации, накопившие значительные финансовые ресурсы, и нацеленные на завоевание глобальных рынков инновационных товаров и услуг;
- предприятия, имеющие опыт разработки сложных инженерных изделий и доведения их до производства.

Академик С. Ю. Глазьев в своих работах последних лет убедительно доказал, что для России стратегия опережающего развития должна состоять в опережающем развитии базисных производств нового технологического уклада, т. е. в первую очередь крупных производственных предприятий и корпораций [4].

Неслучайно и в перечне многих важных целей, определенных Стратегией инновационного развития России, на первом месте стоит «увеличение доли предприятий промышленного производства, осуществляющих технологические инновации, в общем количестве предприятий промышленного производства» [1].

Опережающее по отрасли развитие предприятия в значительной степени зависит от выбора стратегии его развития, под которой понимается система основных перспективных целей и задач, согласованных по ресурсам и срокам. Поэтому в последнее время ведущие российские промышленные предприятия переориентируют свои стратегии с курса максимизации экономического эффекта крупномасштабного производства на различные инновационные стратегические цели.

Сегодня уже очевидно, что успех стратегии опережающего инновационного развития России, целью которой является переход к инновационной экономике, во многом зависит от качества «человеческого материала» — «человеческих ресурсов», «гуманитарного потенциала» российских корпораций и предприятий. Именно поэтому Стратегия инновационного развития России определяет в качестве важнейшей задачи экономического развития страны формирование «инновационного человека» [1]. При этом особо подчеркивается, что понятие «инновационный человек» не тождественно пресловутому «инновационному предпринимателю». По своему содержанию это более емкая концептуальная категория, смысл которой заключен в императиве — быть активным инициатором и проводником инновационных изменений в общественной жизни и производственной деятельности.

Ключевыми качествами личности этого российского «инновационного человека» прежде всего должны быть: готовность к непрерывному обучению, переобучению и самообучению; профессиональная мобильность; творчество и предприимчивость; умение работать самостоятельно; а также готовность к разумному риску в условиях жесткой конкурентной внешней среды. Одновременно в организационной

сфере необходим опережающий рост интеллекта руководителей и всего управленческого аппарата, повышение уровня и качества их знаний для грамотного выстраивания стратегий опережающего и инновационного развития своих предприятий [2].

Стратегия опережающего развития: сущность и содержание

Обычно под стратегией понимают обозначение общего направления деятельности в соответствии с определенными долгосрочными целями развития предприятия, конкретно распределенными по срокам достижения целевых показателей результатов этого развития. Она включает стержневую производственную стратегию и соответствующий набор обеспечивающих стратегий, иерархически «прикрепленных» к стратегическому «стержню» в соответствии с основным направлением производственной деятельности предприятия.

Однако до сих пор в отдельных статьях, посвященных проблемам инновационной стратегии, встречается ее (стратегии) определение как совокупности действий и методов ведения инновационной деятельности [7].

Данное понимание сужает содержание понятия стратегии по сути до оперативной деятельности предприятия, в то время как стратегия есть процесс управления по целям. Стратегия должна определять общий характер и содержание развития предприятия, а также последовательность достижения его перспективных целей. Поэтому под стратегией мы в самом общем виде понимаем основополагающее направление действий, систему мер по развитию корпорации или предприятия в соответствии с поставленными долгосрочными целями.

В любом случае стратегия развития предприятия должна: содержать ясные цели, достижение которых является решающим для общего исхода дела; поддерживать инициативу; концентрировать главные усилия в нужное время в нужном месте; предусматривать гибкую реакцию на изменения, чтобы тратить минимум ресурсов для достижения максимального результата; осуществляться под единым руководством и предполагать скоординированное планирование конкретных последовательных действий.

А стратегия опережающего развития предприятия должна, помимо перечисленного, определяться и выстраиваться на основе таких конкурентных преимуществ предприятия, которые трудно будет скопировать конкурентам и которые обеспечат устойчивое функционирование его (предприятия) в конкурентной рыночной среде.

Основным фактором опережающего развития в современных условиях являются инновации. Стратегия опережающего развития, например, машиностроительного предприятия не может быть ничем иным, как стратегией инновационной производственной деятельности [8]. Таким образом, любая стратегия, ориентированная на опережающее развитие, по своей сущности должна быть инновационной стратегией, т. е. другими словами — стратегией опережающего инновационного развития.

Выделяют два вида стратегий опережающего инновационного развития предприятий.

Стратегия лидерства за счет инновационного опережения. Она нацелена на безусловное достижение и удержание передовых позиций в своей отрасли для последующего долговременного опережающего развития предприятия за счет расширенного производства инновационной продукции.

Это стратегия абсолютного лидерства в инновационной сфере. Она практически осуществима теми промышленными предприятиями, которые не только обладают высокой активностью и опытом инновационной деятельности, значительным количеством приобретенных инноваций, но и способны осуществлять их (инноваций) устойчивое воспроизводство.

Стратегия конкурентного опережения выражает стремление предприятия выйти первым на конкурентный рынок с инновационным продуктом. Данная стратегия носит наступательный характер и предполагает большую степень риска при ее практической реализации. Она часто избирается предприятиями со средним уровнем конкурентоспособности, но высокой инновационной активностью за счет постоянного генерирования и освоения инноваций.

Стратегия опережающего инновационного развития предприятия должна разрабатываться с учетом инновационного потенциала предприятия, и реализовываться как управляемый инновационный процесс.

Инновационная деятельность как процесс

На философском уровне осмысления проблемы инновационная деятельность определяется как форма проявления социально-активной природы человека. А процесс инновационной деятельности (инновационный процесс), соответственно, как особый вид объективации интеллектуальных интенций личности человека в практике его индивидуальной жизнедеятельности, общественного хозяйствования и жизни.

Как особый вид профессиональной деятельности² инновационная деятельность лежит в основе инновационного процесса, который по своей сути есть продвижение инноваций от их концептуального оформления и опытной разработки через освоение и внедрение в плановое производство и до окончательной коммерциализации, т.е. до обеспечения устойчивой прибыльности их производства.

Успех или неудача инновационной деятельности зависят как от внешних, так и от внутренних условий существования предприятия.

Внешними факторами, влияющими на инновационную деятельность, выступают экономические, политические, социальные и технологические процессы, происходящие на общенациональном и региональных уровнях внешней среды предприятия [6].

Как уже было сказано, инновационное развитие — одна из приоритетных стратегий современной эконо-

мической политики Российской Федерации. Поэтому и российские регионы стремятся занять лидирующее положение в общероссийском процессе инновационного развития. Отрадно, что Санкт-Петербург в рейтинге инновационного развития российских регионов занимает одно из ведущих мест. Здесь созданы и продолжают развиваться практически все перечисленные факторы, благоприятствующие внедрению инноваций как в экономику нашего города, так и расположенных в нем промышленных предприятий.

Зримым показателем этого является Петербургский международный инновационный форум, который уже двенадцать лет подряд организует Комитет по промышленной политике, инновациям и торговле Санкт-Петербурга. Это крупнейшее мероприятие всего Северо-Западного региона России проводится в рамках городских «Дней промышленности и инноваций». На площадках форума ежегодно проходит целый ряд различных выставочных и научно-практических мероприятий, предоставляющих его участникам возможность ознакомиться с инновационной продукцией и технологиями, обменяться опытом инновационного инжиниринга, найти партнеров и заключить выгодные соглашения для сотрудничества в различных областях инновационной деятельности.

К внутренним факторам, напрямую воздействующим на результаты инновационной деятельности предприятия, относятся: характер, направленность и вид вводимых на предприятии инноваций; степень соответствия этих инноваций основному профилю деятельности предприятия; уровень развития инновационной инфраструктуры предприятия; обеспеченность предприятия финансовыми, материальными и информационными ресурсами; технико-организационный уровень производственной системы предприятия; и конечно же — уровень квалификации, «возраст» профессионально-технических знаний и широта производственного опыта персонала.

В общем виде инновационный процесс охватывает период от зарождения идеи до ее коммерческой реализации, охватывая весь спектр социально-экономических отношений — обеспечения, производства, обмена и потребления. Инновационный процесс на конкретном предприятии направлен на коммерциализацию собственных и лицензионных изобретений, инновационных технологий, инновационной продукции, услуг и других результатов инновационной деятельности.

Более конкретно инновационный процесс можно определить, как любую распределенную по времени организованную и управляемую деятельность, связанную с разработкой и внедрением новых методов организации производства, новых или значительно улучшенных производственных процессов, применением нового производственного оборудования и технологических средств и т. п.

Инновационный процесс осуществляется на разных уровнях: институциональном (государственном, региональном); организационном (корпорация, предприятие) и исполнительском.

Самым практически «укорененным» инновационным уровнем является исполнительский уровень инновационного процесса, на котором собственно и

² Некоторые исследователи, исходя из специфики данного вида деятельности, даже предлагают создавать на предприятиях особые структурные подразделения — инновационные отделы. См., например, [3].

проявляется во всей своей полноте и данности его гуманитарная составляющая. Это уровень человеческой интеллектуальной и профессиональной деятельности, которая являет собой применение передовых достижений науки, инновационной техники и технологии для решения насущных проблем не только конкретного предприятия, но и человеческого сообщества в целом. Именно на этом уровне инновационного процесса осуществляется деятельность непосредственных исполнителей инновационных разработок — так называемых «инновационных команд» инженеров, ученых, конструкторов, технологов, патентоведов и др.

Отсюда следует, что важной составляющей инновационного процесса являются и некоторые ключевые направления процесса управления персоналом. В данном случае — управление инновационным потенциалом персонала и его профессиональным развитием.

Важную роль в эффективной стратегии опережающего инновационного развития играет точное определения величины инновационного потенциала предприятия.

Инновационный потенциал предприятия — это совокупность различных ресурсов предприятия — материальных, финансовых, научно-технических, интеллектуальных, организационных, кадровых и иных — необходимых для осуществления инновационного процесса.

Инновационный потенциал предприятия раскрывается как совокупность следующих основных ресурсов (потенциалов):

- материальные активы предприятия;
- финансовые активы предприятия, которые могут быть введены в инновационный процесс;
- нематериальные активы (технологическая документация, патенты, лицензии, инновационные бизнес-планы и программы и т. п.);
- организационные ресурсы (собственные подразделения НИОКР; отделы: главного технолога, маркетинга, патентно-правовой, информационный и др.);
- гуманитарный — кадровый и интеллектуальный — потенциал (наличие «инновационного лидера» и «инновационной команды», опыта инновационных НИР и ОКР, инновационный настрой всего персонала и др.).

Таким образом, сильным в инновационном отношении является предприятие, в полной мере обладающее всеми перечисленными ресурсами и потенциалами, но прежде всего, гуманитарным потенциалом инновационного развития — квалифицированными научно-инженерными кадрами и должным интеллектуальным уровнем высших руководителей, всего управленческого аппарата в целом.

Именно на развитие управленческого аппарата направлена обучающая программа производственного менеджмента «Эффективный руководитель», стартовавшая на одном из ведущих машиностроительных предприятий Санкт-Петербурга ПАО «Звезда» в начале этого года. Этот инновационный по сути авторский курс является частью выстраиваемой на данном предприятии корпоративной системы управления талантами. Его цель — комплексное развитие управленческих

компетенций руководителей по основным направлениям, включающим стратегическое и оперативное планирование, организацию производственных процессов, мотивацию сотрудников и некоторым другим, способствующим развитию инновационного лидерского потенциала у руководителей данного предприятия.

Гуманитарный потенциал инновационного процесса

Гуманитарный потенциал предприятия важная составляющая его инновационного потенциала. Он как фактор развития оказывает свое влияние на протяжении всего инновационного процесса, либо ускоряя его и позволяя предприятию достичь целей инновационной стратегии, либо замедляя его, что в современных условиях равносильно проигрышу в опережающем развитии. Данный потенциал представляет собой совокупность качественных и количественных характеристик персонала предприятия, позволяющих предприятию в кратчайшие сроки генерировать и внедрять инновации и определяется уровнем креативности и квалификации персонала, его инновационной активностью, положительным отношением к изменениям и готовностью принимать участие в них.

Гуманитарный потенциал инновационного процесса — это обобщающая характеристика совокупных возможностей персонала предприятия, его кадровых работников, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками и опытом работы в сфере инновационной деятельности, и способных эффективно выполнять свои функциональные обязанности в составе инновационной команды, достигать высоких экономических показателей в соответствии с целями инновационной стратегии предприятия.

Инновационная команда является организующим ядром гуманитарного потенциала инновационного процесса. В ее составе выделяются следующие ключевые функциональные группы участников инновационного процесса такие, как:

- «генераторы инноваций», выдающие и формулирующие инновационные идеи как на стадии НИОКР, так и в процессе практической реализации инноваций;
- «инновационные коммуникаторы», которые аккумулируют различные виды научно-технической и иной инновационной информации и распространяют ее среди членов команды;
- «инновационные менеджеры» — это лидеры инновационной команды, объединяющие участников инновационного процесса в единый творческий коллектив и создающие организационные условия для продвижения инновационных проектов и программ вплоть до их окончательной реализации.

Инновационный менеджмент не ограничивается рамками инновационной команды, объектом управления для него является гуманитарный потенциал инновационного процесса в целом. Основная цель управления гуманитарным потенциалом — активизация творческого начала работников, пробуждение и

поощрение их интереса к инновационной деятельности как в порядке выполнения своих должностных обязанностей, так и на инициативных началах.

В соответствии с названной целью инновационный менеджмент должен решать такие важные для усиления гуманитарного потенциала инновационного процесса задачи, как устранять или купировать факторы организационного характера, препятствующие инновационной активности персонала, и одновременно поддерживать и формировать факторы и условия, способствующие инновационной активности всего персонала предприятия.

К факторам организационного характера, снижающим инновационную активность персонала, следует отнести: недоверие консервативного менеджмента к выдвигаемым снизу инновационным предложениям; необоснованно усложненные «лестницы» согласований инновационных идей перед их принятием к исполнению; кулуарное принятие решений по инновационным предложениям; дотошный контроль за участниками инновационного процесса; неоправданно суровая критика ошибок, допущенных участниками инновационных команд, и некоторые другие приемы скрытого сопротивления инновациям.

К факторам, усиливающим инновационную активность персонала можно отнести следующее: предоставление необходимой свободы при разработке инноваций; обеспечение инновационных команд необходимыми материальными ресурсами; поддержка со стороны высшего руководства; предоставление инициаторам инноваций необходимой деловой информации; возможность свободного обмена идеями в профессиональных сообществах и группах предприятия; поддержка стремления талантливых сотрудников постоянно учиться и повышать квалификацию; поддержка атмосферы доверия и восприимчивости к переменам и др.

Особую роль в создании положительного инновационного климата на предприятии играет работа с молодыми специалистами, мотивированными на творчество и инновационную активность. Это направление работы с персоналом является еще одним звеном корпоративной системы управления талантами на уже упоминавшемся машиностроительном предприятии ПАО «Звезда». Так в 2019 г. на предприятии была проведена первая Молодежная научно-практическая конференция, основой которой стал конкурс инновационных проектов, направленный на выявление перспективных молодых специалистов, обладающих высоким творческим потенциалом и готовых активно включиться в инновационную деятельность. Руководство предприятия всячески поощряет инновационную активность своей заводской молодежи — победители конкурса получили весомые денежные премии, сертификаты и заверения, что их инновационные проекты имеют реальные шансы воплотиться в производственную практику предприятия.

Долгосрочные цели инновационного менеджмента в гуманитарном векторе инновационного процесса могут и должны быть определены как стратегия инновационного развития персонала. Стратегия инновационного развития персонала является непреложной составляющей стратегии опережающего инновационного развития предприятия.

Стратегия инновационного развития персонала — это обобщающая модель действий, направленных на формирование совокупности требований к персоналу и уровню эффективности его работы, который необходим предприятию для достижения целей стратегии опережающего инновационного развития. Она определяется направленностью и содержанием стратегии опережающего инновационного развития предприятия. Для ее успешной реализации требуется провести анализ и оценку инновационного потенциала персонала, его квалификации, производственных навыков, способностей и возможностей сотрудников предприятия; а ее цели являются основой для планирования динамики инновационного развития персонала на стратегическую перспективу.

Стратегия инновационного развития персонала, как составная часть стратегии опережающего инновационного развития, определяет основы кадровой политики предприятия, ориентированной в первую очередь на расширение карьерного пространства (возможностей профессионального роста и служебно-должностного продвижения) для так называемых «интеллектуальных работников» предприятия, для сотрудников обладающих творческими способностями, обширными знаниями и инновационным потенциалом, а также на формирование на предприятии системы управления знаниями в целях перехода его (предприятия) к развитию по модели «обучающейся организации», т. е. укоренению в ней практики взаимности и самообучения работников в процессе деятельности и внутреннего обучения персонала по инновационным программам (выполнение новых квалификационных работ, восприятия новых знаний и др.). Поэтому стратегия инновационного развития персонала должна предусматривать профессиональное обучение и переподготовку персонала в части освоения передовых технологий и методик работы и приобретения навыков работы с новейшим оборудованием и техникой. Она должна быть направлена на стимулирование творческой активности персонала, поощрение стремления к участию в инновационной модернизации производственных процессов предприятия.

Стратегия инновационного развития персонала является целеполагающей основой для формирования системы управления инновационным развитием персонала, включающей в себя как организационно-методические, так и информационно-технические виды обеспечения процесса инновационного развития персонала предприятия.

Подводя итог нашему краткому рассмотрению проблемы, еще раз подчеркнем — стратегия опережающего инновационного развития есть заранее спланированный ответ предприятия на вызовы радикально изменяющейся внешней конкурентной среды. И для успешной ее реализации необходима не только четкая постановка целей инновационного развития, наличие необходимых материально-технических и финансовых ресурсов, но и гуманитарная составляющая инновационного потенциала — наличие инновационной команды, т. е. квалифицированного и мотивированного персонала, способного и готового решать сложные задачи инновационного развития предприятия.

Список использованных источников

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р.
2. В. А. Верховина, Г. И. Щадов, Т. Б. Савченко. Оценка эффективности инновационной стратегии развития машиностроительного предприятия//Экономика и предпринимательство. 2014. № 5 (ч. 1) (46-1). С. 500-504.
3. Б. Н. Герасимов. Реинжиниринг процессов организации: монография. М.: Инфра-М, 2017. 256 с.
4. С. Ю. Глазьев. О неотложных мерах по укреплению экономической безопасности России и выводу российской экономики на траекторию опережающего развития: доклад. М.: Институт экономических стратегий, 2015. 60 с.
5. С. Ю. Глазьев. Проблемы реализации интеллектуального потенциала в условиях перехода на инновационный путь развития. <http://www.imepi-eurasia.ru/baner/Glaziev.doc>.
6. А. Н. Горностаева. Проблемы ускорения инновационных процессов на предприятиях машиностроения: монография. Брянск: БГТУ, 2013. 212 с.
7. А. О. Лойко. Методы оптимизации стратегии инновационного развития промышленного предприятия//Экономика и предпринимательство. 2017. № 12 (ч. 4) (89-4). С. 1231-1236.
8. Е. В. Назмутдинова. Формирование стратегии инновационного развития машиностроительного предприятия//Экономика и предпринимательство. 2015. № 5 (ч. 1) (58-1). С. 685-688.
9. О. С. Сухарев. Адекватность стратегии опережающего развития экономики России в глобальных изменениях//Экономический анализ: теория и практика. 2013. № 47 (350). С. 2-15.

References

1. Strategiya innovatsionnogo razvitiya Russian Federation na period do 2020 goda. Utverzdena rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot dekabrya 2011 g. №2227-р.
2. V. A. Verhozina, G. I. Schadov, T. B. Savchenko. Otcenka effektivnosti innovatsionnoy strategii razvitiya mashinostroitel'nogo predpriyatiya// Ekonomika i predprinimatel'stvo, 2014, no. 5 (46-1). P. 500-504.
3. B. N. Gerasimov. Reinziniring protsessov organizatsii: monografiya. Moscow: Infra-M, 2017. 256 p.
4. S. Yu. Glaz'ev. O neotloznykh merakh po ukrepleniyu ekonomicheskoy bezopasnosti Russia i vyvodu rossiyskoy ekonomiki na traektoriyu operezayushego razvitiya: doklad. Moscow: Institut ekonomicheskikh strategiy, 2015. 60 p.
5. S. Yu. Glaz'ev. Problemy realizatsii intellektual'nogo potentsiala v usloviyakh perehoda na innovatsionnyi put' razvitiya. <http://www.imepi-eurasia.ru/baner/Glaziev.doc>.
6. A. N. Gornostaeva. Problemy uskoreniya innovatsionnykh protsessov na predpriyatiyah mashinostroeniya: monografiya. Bryansk: BSTU, 2013. 212 p.
7. A. O. Loyiko. Metody optimizatsii stratedii innovatsionnogo pazvitiya promyshlennogo predpriyatiya//Ekonomika i predprinimatel'stvo, 2017, no. 12 (89-4). P. 1231-1236.
8. E. V. Nazmutdinova. Formirovanie strategii innovatsionnogo razvitiya mashinostroitel'nogo predpriyatiya//Ekonomika i predprinimatel'stvo, 2015, no. 5 (58-1). P. 685-688.
9. O. S. Suharev. Adekvatnost' strategii operezayushego rasvitiya ekonomiki Russia v global'nyh izmereniyah//Ekonomicheskiiy analiz: teoriya i praktika, 2013, no. 47 (350). P. 2-15.