

Организация обеспечения процессов формирования стратегии инновационного развития корпораций машиностроения

Татаринов В.В.

кандидат экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой маркетинга, экономики,
экономической кибернетики и социальной работы
Кременчугского института

Днепропетровского университета имени Альфреда Нобеля

Гноевой В.Г.

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры финансов, учёта и аудита
Кременчугского института

Днепропетровского университета имени Альфреда Нобеля

Баканов Д.

аспирант,

Днепропетровского университета имени Альфреда Нобеля

В статье рассматривается проблематика процессов обеспечения машиностроительных корпораций инновационной стратегией на основе использования мотивационных подходов по преодолению сопротивления инновациям. Также исследованы вопросы создания мотивирующего климата стимулирования инновационной деятельности корпораций. На данный момент с инновационным развитием украинских предприятий связан ряд проблем. Основными из них являются отсутствие эффективного нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности в Украине, низкая конкурентоспособность продукции большинства предприятий, низкий уровень финансирования инновационной деятельности предприятий, отсутствие современной базы для проектирования и внедрения новых разработок. Это связано с нехваткой необходимого оборудования, квалифицированных кадров, которые могли бы проводить маркетинговые исследования для инновационных продуктов, персонала и инвесторов способных внедрять инновации. Существует дефицит персонала, который способен управлять инновационным процессом эффективно, отсутствуют современные организационные структуры, ощущается нехватка активной пропаганды экономики, основанной на знаниях и перспективах инновационного пути экономического роста корпораций машиностроения в Украине.

Ключевые слова: инновации, инновационное развитие, стратегия, мотивационный подход, инновационный продукт.

Татаринов В.В., Гноевий В.Г., Баканов Д. ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ІНОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ КОРПОРАЦІЙ МАШИНОБУДУВАННЯ

У статті розглядається проблематика процесів забезпечення машинобудівних корпораций інноваційною стратегією на основі використання мотиваційних підходів щодо подолання опору інноваціям. Досліджено питання створення мотивуючого клімату стимулювання інноваційної діяльності корпораций. На даний момент з інноваційним розвитком українських підприємств пов'язаний ряд проблем. Основними з них є відсутність ефективного нормативно-правового забезпечення інноваційної діяльності в Україні, низька конкурентоспроможність продукції більшості підприємств, низький рівень фінансування інноваційної діяльності підприємств, відсутність сучасної бази для проектування і впровадження нових розробок. Це пов'язано з браком необхідного обладнання, кваліфікованих кадрів, які могли б проводити маркетингові дослідження для інноваційних продуктів, персоналу та інвесторів здатних впроваджувати інновації. Існує дефіцит персоналу, який здатний управляти інноваційним процесом ефективно, відсутні сучасні організаційні структури, відчувається брак активної пропаганди економіки, заснованої на знаннях та перспективах інноваційного шляху економічного зростання корпораций машинобудування в Україні.

Ключові слова: інновації, інноваційний розвиток, стратегія, мотиваційний підхід, інноваційний продукт.

Tatarinov V.V., Gnoyevyi V.G., Bakanov D. UNITED SECURITY PROCESSES OF FORMING THE STRATEGY OF INNOVATION DEVELOPMENT OF ENGINEERING CORPORATIONS

The article considers problematics of processes for providing of engineering corporations' innovative strategy on the base of applying of motivation approaches for to overcoming of resistance to innovations, also creation of the motivating climate, encouraging of innovating turning on of those management and the staff involved into the

innovation process. At the moment the innovative development of the Ukrainian enterprises is connected with a range of problems: lack of effective regulatory support of the innovation activity in Ukraine; low competitiveness of the products of the most of the enterprises, (capital consumption, obsolete technologies, high resource intensity); low financing of the innovating activity of the enterprises; lack of the modern base for designing and implementation of new developments due to the shortage of the required equipment; lack of qualified staff, who would be able to conduct marketing investigation for the innovating products, staff's and investors' resistance to innovations, shortage of personnel who is able to manage innovating process effectively, lack of the up-to date organisational structure; shortage of the active propaganda of the knowledge-based economy and the prospectively of the innovation way of the economic growth in Ukraine.

Keywords: innovations, innovative development, strategy, motivational approach, innovative product.

Актуальность проблемы. Мировой инновационный процесс получает все большее развитие. Украина постепенно пытается войти в этот процесс. Инновационное развитие страны должно стать главным и решающим направлением, двигаясь по которому Украина может достичь своей цели – вступления в ЕС. Однако, инновационное развитие Украины невозможно без широкого включения в этот процесс различных предприятий всех форм собственности.

Анализ последних источников и публикаций. Инновационному развитию предприятий посвящено много работ отечественных и зарубежных авторов [1-10; 12; 13; 15]. Однако, вопросы организации обеспечения инновационного процесса и инновационного развития предприятий в них рассмотрены недостаточно полно либо не рассмотрены вообще. Вместе с тем без упорядоченной организации обеспечения инновационной деятельности вряд ли эта деятельность может осуществляться, а также трудно рассчитывать на получение высоких результатов на выходе инновационного процесса.

Целью настоящей статьи является комплексное исследование организации обеспечения инновационного развития предприятия и определения путей её совершенствования.

Изложение основного материала. Важнейшим фактором устойчивого развития предприятий является повышение инновационного потенциала субъектов хозяйствования, что немыслимо без создания и освоения новых совершенных технологий, эффективного использования интеллектуальных ресурсов, внедрения инноваций в производство и рыночной реализации инновационного продукта.

В настоящее время инновационное развитие украинских предприятий сопряжено с рядом проблем:

– отсутствием в Украине действенного нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности;

– низкой конкурентоспособностью продукции большинства предприятий (износ основных производственных фондов, устаревшие технологии, высокая ресурсоемкость производства);

– слабым финансированием инновационной деятельности (ИД) предприятий;

– отсутствием у украинских предприятий современной базы для создания и внедрения разработок из-за отсутствия необходимого оборудования;

– нехваткой квалифицированных специалистов, способных проводить маркетинговые исследования рынка инновационных продуктов;

– сопротивлением инновациям со стороны персонала и инвесторов;

– отсутствием кадров способных эффективно управлять инновационным процессом (ИП);

– отсутствием на предприятиях соответствующей современным требованиям организационной структуры управления ИП;

– отсутствием в Украине активной пропаганды экономики знаний и перспективности инновационного пути экономического развития [10].

Усиление борьбы на мировых рынках вызывает необходимость адаптации предприятий к изменениям во внешней среде. Отсюда возникает потребность использования в производстве принципиально новых технологических процессов и создания инновационных продуктов, которые рассматриваются как новый уровень производства. При этом главной целью ИП является инновационное развитие предприятия и повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции.

Организация – это составная часть управления, суть которой заключена в координации действий отдельных элементов системы, достижении взаимного соответствия функционирования её частей [11].

Обеспечение – совокупность мер и средств, создание условий, способствующих нормаль-

ному протеканию экономических процессов, реализации намеченных планов, программ, проектов, поддержанию стабильного функционирования экономической системы и её объектов, предотвращению сбоев, нарушений законов, нормативных установок, контрактов [11].

Под инновационным развитием понимается, прежде всего, цепь реализованных новшеств. Оно более успешно, когда охватывает не одну узкую область (например, производство деталей), а включает в себя такие сферы, влияющие на общий результат, как управление, маркетинг, обучение персонала, финансы, продажу и т.д. [12].

Таким образом, организацию обеспечения инновационного развития предприятия (ИРП) можно рассматривать как координацию действий элементов структуры предприятия по созданию условий для постоянных разработок, изготовления и реализации новшеств, охватывающих все бизнес-процессы предприятия, при максимальном и эффективном использовании всех имеющихся ресурсов.

От того насколько эффективно будет решена эта задача, в современных условиях зависит не только успешность бизнеса, но зачастую и само существование предприятия.

Важным условием при обеспечении ИД на предприятии является решение вопроса об организационной и финансовой обособленности этого процесса.

Организация ИД должна удовлетворять ряду требований:

- 1) обеспечение соответствия ИП требованиям рыночной среды;
- 2) обеспечение соответствия ИП ресурсным возможностям предприятия;
- 3) системное управление изменениями, имеющее социальную направленность;
- 4) обеспечение экономической целесообразности реализации ИП.

Организационная структура ИРП – это совокупность научных, конструкторских, технологических и информационных подразделений, которые осуществляют основную творческую деятельность, направленную на создание интеллектуального продукта. Кроме этого в указанную структуру входят управленческие, производственные, финансовые и вспомогательные подразделения, которые обеспечивают выполнение планов НИОКР и реализацию созданных инноваций.

Предлагаемая функциональная схема организации обеспечения ИРП представлена на рис. 1.

Центру управления ИРП, как минимум, необходимо: осуществлять сбор данных о воздействии на ИП как внутренних, так и внешних факторов, проводить их обработку, обобщение и анализ; генерировать инновационные идеи; ставить задачи перед функциональными подразделениями; решать проблему мотивации персонала, включенного в ИП; осуществлять мониторинг всего процесса ИРП.

Мотивационная система для сотрудников должна быть сориентирована на создание условий, которые позволяют повысить лояльность и инициативность работников и тем самым активизировать их участие в ИРП. При этом инициативность здесь понимается как волевые качества человека, благодаря которым он творчески подходит к решению поставленных задач. Лояльность, как правило, означает поведение человека, состоящее в соблюдении действующих требований, правил, норм, распоряжений, а также выполнении своих обязанностей относительно других даже при отсутствии согласия с ними.

Мотивационная система может иметь такие особенности: зарплата персонала на конкретных должностях должна быть не ниже среднего уровня в отрасли или регионе; факторы мотивации должны быть тесно связаны с целями ИРП; разработку схем мотивации необходимо проводить при активном участии сотрудников, которые мотивируются [14].

Вместе с тем практика показывает, что не только материальное вознаграждение играет решающую роль. Как утверждает Д. Хоуден, люди кроме материального вознаграждения хотят: знать, что их работа очень важна для компании; чувствовать принадлежность к очень важному делу; быть частью единого целого; брать участие в сложном и интересном проекте [16].

Необходимость обеспечения выполнения поставленных задач, своевременного получения информации о ходе выполнения инновационной программы и принятия корректирующих управленческих решений требует проведение мониторинга текущего ИП на всех его стадиях.

Организация системы мониторинга обеспечения ИРП предусматривает проведение следующих мероприятий: определение подразделений предприятия, которые являются участниками мониторинга; организация работы подразделений, направленная на создание и обеспечение функционирования

ния системы мониторинга; подготовка квалифицированных специалистов, способных эффективно проводить мониторинг; определение средств и источников получения исходной информации; систематизация, обработка и анализ результатов мониторинга; принятие решений по поддержанию обеспечения ИРП; текущее регулирование процесса обеспечения ИРП.

Мониторинговое исследование обеспечения ИРП целесообразно проводить в несколько этапов.

На первом этапе проводится сбор информации и её анализ по следующим направлениям обеспечения ИД:

- 1) кадровое обеспечение сферы ИД;
- 2) состояние и эффективность использования материально-технической базы;

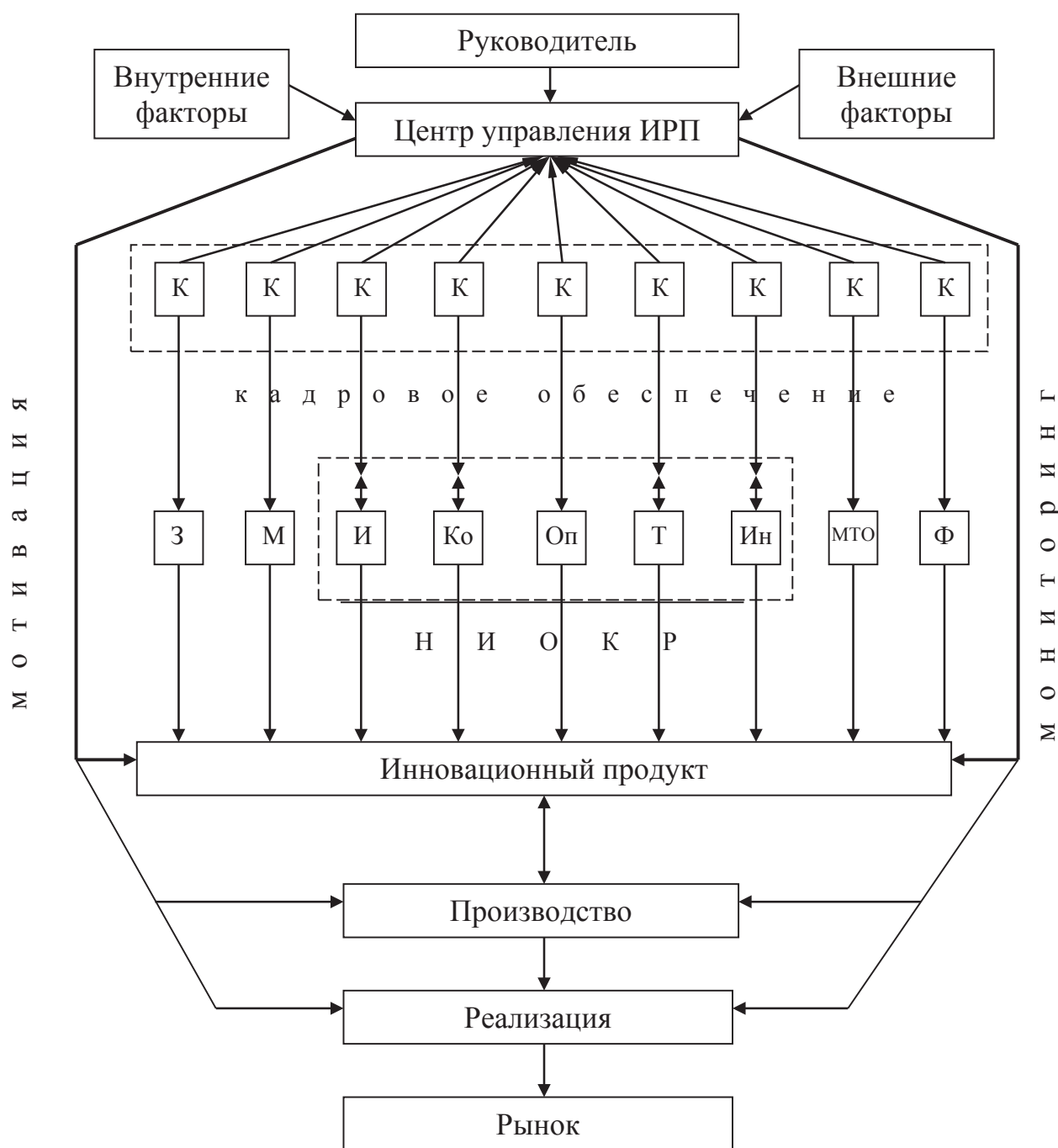


Рис. 1. Функциональная схема организации обеспечения ИРП

Условные обозначения: К – кадровое обеспечение; Ф – финансовое обеспечение; МТО – материально-техническое обеспечение; М – маркетинговое обеспечение; И – обеспечение исследований; Ко – обеспечение конструкторских разработок; Т – обеспечение технологических разработок; Оп – обеспечение опытного производства; Ин – информационное обеспечение; З – обеспечение защиты интеллектуальной собственности.

- 3) финансовое состояние сферы ИД;
- 4) реализация инновационных проектов.

На втором этапе проводится диагностика состояния обеспечения ИД на дату завершения всех исследований и на перспективу. Готовится соответствующее заключение.

Третий этап проводится по результатам диагностики текущего состояния исследуемого объекта, и вырабатываются возможные варианты обеспечения процессов ИРП на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу. Чаще всего формируются несколько возможных вариантов. При этом наиболее благоприятный из них принимается за базовый при разработке рекомендаций и принятии решений.

На четвертом этапе разрабатываются рекомендации по обеспечению устойчивого ИРП в соответствии с наиболее благоприятным вариантом. Дается оценка эффективности принимаемых мер, направленных на дальнейшее ИРП.

Как показывает зарубежный опыт, при организации НИОКР действует рациональное и известное правило: используются такие формы организации НИОКР и их обеспечения, которые соответствуют практическим потребностям, как с точки зрения перспективы, так и текущей практики [3].

В условиях предприятия, как правило, выполняются прикладные научные исследования, которые направлены на создание новых изделий или на совершенствование существующих, а также на разработку технологии их производства, средств механизации и автоматизации производства, систем и методов контроля качества продукции и т.п. Организационная структура НИОКР должна предусматривать минимальное количество иерархических уровней, что позволяет снизить затраты на управление и обеспечить:

- адекватность стратегии и основным целям НИОКР;
- ориентацию на мировые тенденции рыночного спроса и перспективы развития ИП;
- рациональное использование ресурсов на всех стадиях ИП;
- условия для рационального разделения труда и взаимодействия между подразделениями и конкретными отдельными исполнителями;
- применение наиболее эффективной технологии исследований и разработок;
- использование рациональных методов и технологий в опытном производстве;
- исключение дублирования работ;

– равномерную загрузку основного персонала в процессе выполнения НИОКР [6].

Максимальная эффективность финансового обеспечения ИРП может быть достигнута, когда менеджеры подразделений, включенных в процесс, дают полную финансовую информацию в центр управления ИРП. Менеджеры должны выполнять, как минимум, следующие требования:

1. Быть ответственными за величину инвестиционных затрат по инновационному проекту в каждом бюджетном периоде.

2. Планировать инвестиционные вложения в проект на бюджетный период, а также на весь жизненный цикл проекта. При этом на бюджетный период планирование носит жесткий характер, а на более отдаленную перспективу оно должно быть индикативным по показателям (с точки зрения критериев оценки эффективности инвестиционных проектов).

3. Календарное планирование мероприятий по проекту должно проводиться с обязательной привязкой финансовых ресурсов, что особенно важно для регулярного мониторинга со стороны центра управления ИРП.

С учетом практики обеспечения информационной безопасности выделяют следующие направления защиты информации: правовое, организационное и инженерно-техническое.

Несмотря на стремительный рост компьютерной преступности, наибольшая утечка коммерческой информации компаний до сих пор происходит в результате умышленных или неосторожных действий собственного персонала. Именно от персонала, который является основным носителем информации, зависит её сохранность, а значит, и благополучие всего предприятия. Потому к организационным мерам обеспечения информационной безопасности экономических субъектов относятся четко оговоренная ответственность сотрудников, периодическое плановое обучение и профилактическая работа администраторов системы с пользователями и персоналом [13].

Помимо организационных и управленческих проблем это связано с тем, что нынешние специалисты не способны увидеть в научной разработке коммерческий продукт, а иногда просто не могут профессионально осуществить его коммерциализацию. В сложившейся ситуации представляется целесообразным перейти на целевую подготовку специалистов по заявкам участников рынка, что позволит снизить остроту проблемы. Для полноты решения этой проблемы необхо-

димо готовить различных специалистов, т.е. менеджеров разных уровней, а также специалистов-разработчиков, специалистов в сфере реализации инноваций. При этом следует максимально использовать зарубежный опыт. Задача системы подготовки специалистов в сфере инноваций заключается, прежде всего, в формировании конструктивного инновационного мышления и воспитания инновационной восприимчивости.

Таким образом, для повышения эффективности процессов инновационного развития украинских предприятий, как минимум, необходимо:

На уровне предприятия:

1. Выделять управление и финансирование процессов инновационного развития из общего управления и финансирования предприятия с целью упорядочения инновационного процесса.

2. Уделять приоритетное внимание кадровому обеспечению процессов инновационного развития предприятия.

3. Изыскивать мотивационные приемы для преодоления сопротивления инновациям со стороны персонала, а также создавать мотивационный климат, способствующий инновационной заряженности менеджеров и сотрудников, вовлеченных в инновационный процесс.

4. Способствовать развитию умения каждого сотрудника оценивать и учитывать влияние внешних факторов на результаты его деятельности, выстраивать свои действия соответственно перспективам развития предприятия.

5. Совершенствовать структуру управления НИОКР в направлении обеспечения соответствия практическим текущим потребностям, а также на перспективу.

6. Изучать опыт инновационного развития компаний в развитых странах с целью его использования в организации обеспечения процессов инновационного развития предприятия.

7. Осуществлять мониторинг текущего инновационного процесса на всех стадиях с целью принятия корректирующих управленческих решений по обеспечению процессов инновационного развития предприятия.

На уровне государства:

1. Усовершенствовать законодательную базу в направлении формирования последовательной государственной политики в сфере инноваций и их обеспечения.

2. Определить приоритетные направления инновационного развития Украины.

3. Создать мотивацию для привлечения капитала, в том числе иностранного, в сферу высокотехнологичных производств.

4. Стимулировать коммерческие банки к кредитованию инновационной деятельности предприятий.

5. Создавать и развивать сеть технопарков с целью повышения эффективности технологического обеспечения инновационного процесса.

6. Организовать через систему образования подготовку специалистов разного уровня для работы в инновационной сфере.

7. Довести государственное финансирование научных исследований до нормы, установленной законом (1,7% от ВВП).

8. Стимулировать средства массовой информации к активному участию в процессе популяризации экономики знаний в Украине с целью привлечения все большего числа предприятий на путь инновационного развития.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Афанасьева Е. Роль кадрового потенциала в реализации стратегии инновационного развития организации – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.brainity.ru/business/lunch/8445.
2. Васильева Е.В. Проблемы управления инновационным развитием предприятия – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.m-economy.ru/art.php?n ArtId=3767.
3. Инновационная деятельность Японии – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: otherreferats.allbest.ru/management/00179955_0.html.
4. Інформаційне забезпечення інноваційного розвитку підприємства – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: stud24.ru/economics/informacijne-zabezpechennya-innovacijnogo-rozvitku-pidhriemstva/467575-17743.
5. Колосова Т.В. Мониторинг инновационного потенциала как инструмент обеспечения устойчивого развития предприятий – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: science-bsea.narod.ru/2011/ekonom_2011_1/kolosova_monitoring.html.
6. Краснокутская Ю.В. Инновационный менеджмент / Ю.В. Краснокутская. – К: КНЕУ, 2003 – 502 с.
7. Організаційно-економічне забезпечення інноваційного розвитку промислового виробництва – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: otherreferats.allbest.ru/economy/00289694_0.html.

8. Оценка результативности организации корпоративных инновационных процессов – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: strata.jofo.ru/259749.html.
9. Принципы организации маркетинговых исследований – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: studoptdia.ru/1_86357_printsipi-organizatsii-marketingovih-issledovaniy.html.
10. Проблемы управления инновационным развитием предприятия – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bestreferat.ru/referat-131114.html.
11. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А.Райзберг, Л.Ш.Лозовский, У.Б.Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
12. Развитие инновационного потенциала предпринимательской структуры как фактора повышения её конкурентоспособности – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3813.
13. Система управления интеллектуальными ресурсами компании – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: center-yf.ru/data/Menedzhery/Sistema-upravleniya-intellektualnymi-resursami-kompanii.php.
14. Татарінов В.С. Людський потенціал як найважливіша складова експортного потенціалу підприємства / В.С. Татарінов, В.В. Татарінов, А.В. Левченко // Академічний огляд. – 2012. – №1. – С. 162-169.
15. Топчиев Е. Построение финансовой структуры инновационной бизнес-единицы – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: new.iteam.ru/publications/finances/section_12/article_1339/.
16. Хоуден Дж. Искусство вовлечения: как максимально полно раскрыть потенциал своих сотрудников: пер. с англ. / Дж. Хоуден. – М.: ЭКСМО. – 2011. – 304 с.