

Е.А.РЫБКИНА; А.С.ПУРЯЕВ, канд. экон. наук

Камская государственная инженерно-экономическая академия (г. Набережные Челны)

СИСТЕМА ИННОВАЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ (на примере ОАО «РИАТ», г. Набережные Челны)

Одними из приоритетных задач российской экономики в настоящее время являются усиление инновационной составляющей роста, переход на интенсивный путь развития, связанный с внедрением новых промышленных технологий и производством конкурентоспособных на мировом рынке товаров [Митяков О.И. Оценка инновационного потенциала промышленного предприятия // *Финансы и кредит*. 2004. № 13. С. 69–74]. При этом, кроме осознания необходимости внедрения инноваций, предприятия нуждаются в инструментах мониторинга инновационного развития, методиках оценки инновационного потенциала и, как следствие, оценки инновационной привлекательности предприятий.

Машиностроительное предприятие в сложившихся условиях в своей хозяйственной деятельности обязано ориентироваться на платёжеспособный спрос, который стал за годы реформ индикатором необходимости выпуска той или иной продукции (как производственно-технического назначения, так и гражданской). На протяжении многих лет предприятия сокращали долю устаревшей продукции и увеличивали долю продукции, которая пользуется спросом на рынке, прежде всего гражданской. Они стали ориентироваться не на объёмы производства, а на объёмы продаж и прибыльность выпускаемой продукции, а также, что наиболее важно, на соотношение своих доходов и расходов. Соблюдение подобного баланса является показателем адаптации предприятий к рыночным условиям.

Сегодня важнейшей предпосылкой для выживания предприятий, корпораций на рынке служат новые и улучшенные товары и услуги. Убыстряющиеся изменения запросов клиентов, меняющиеся требования к качеству, короткие жизненные циклы продукции и возрастающие темпы её обновления приводят к тому, что производственные программы предприятий должны быстро перестраиваться.

Таким образом, практическая значимость вопросов, связанных с определением инновационной привлекательности предприятий машиностроительного комплекса, сегодня не вызывает сомнений. Возрастающая роль инноваций в настоящий момент становится ключевым стратегическим параметром развития любого предприятия и экономики в целом.

В 2003 г. Институт стратегических инноваций совместно с Минпромнауки России провёл два крупных исследования, в ходе которых был замерен по 36 параметрам инновационный потенциал предприятий и научно-технических организаций. Отсюда прямой шаг к проведению мониторинга, составлению своего рода карты состояния инновационного потенциала России, её ведущих экономических районов, включая города и предприятия. Это создаст условия для целенаправленной конкретной работы по решению реальных инновационных задач и управлению данными процессами.

За основу оценки состояния инновационного потенциала были приняты возможности, которыми располагают предприятия для собственной инновационной деятельности, связанные в основном с их инновационной инфраструктурой. В качестве экспертов выступили сами руководители предприятий.

На перспективу представляется необходимой разработка комплекса действенных мер, направленных на оценку системы инновационной привлекательности предприятий (СИПП) машиностроительного комплекса, а также действенных инструментов её совершенствования.

В табл. 1 представлен сравнительный анализ существующих СИПП машиностроительного комплекса.

Таким образом, анализ специальной литературы по рассматриваемой проблематике даёт основание сделать следующий вывод: до настоящего момента теоретические и методические вопросы использования инструментария менеджмента для определения и совершенствования инновационной привлекательности предприятий машиностроительного комплекса не разработаны, что сдерживает сознательный переход организаций на инновационный путь развития на практике.

На основании изучения теории и практики процесса инновационного развития в целях формирования новой системы инновационной привлекательности предприятия машиностроительного комплекса, создающей объективные предпосылки для устойчивого развития в условиях изменяющихся приоритетов, были проведены исследования СИПП.

Конкретность подхода требует точности понятийного аппарата, определяющего сущность и механизмы системы инновационной привлекательности. Начнём с базовой дефиниции «система».

Таблица 1

Сравнительный анализ существующих СИПП машиностроительного комплекса

Название	Автор	Оценивает		
		ИП / ИВ	ИИ	ИК
Модель оценки инновационных возможностей предприятия	В.Н.Самочкин и О.А.Тимофеева	+	-	-
Модель оценки инновационного развития и инновационной культуры	А.Николаев	+ / -	+	+
Модель оценки финансового инновационного потенциала промышленных предприятий	Ю.М.Киселёв	+ / -	+ / -	-
Модель оценки инновационного потенциала предприятия и научно-технических организаций	Институт стратегических инноваций	+	-	-
Модель рыночной трансформации инновационного потенциала корпорации	О.С.Причина, В.А.Кардаш	+ / -	-	+
Условные обозначения и сокращения: ИП/ИВ – инновационный потенциал / инновационные возможности; ИИ – инновационная инфраструктура; ИК – инновационная культура; + учитывает; – не учитывает; + / – учитывает, но требует дополнения.				

Система (от греч. Systema – целое, составленное из частей; соединение) – множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определённую целостность, единство [БЭС. Т. 2. С. 355].

Система – категория, обозначающая целостности входящих в неё элементов, между которыми существуют устойчивые связи, образующие определённую структуру, придающую им некоторые интегративные качества.

Инновация (нововведение) – вложение средств в экономику, обеспечивающее смену поколений техники и технологии; новая техника, технология, являющиеся результатом достижений научно-технического прогресса.

Инновация (нововведение) – конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности.

Инновационная деятельность – процесс, направленный на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки.

Конечной целью инновационной деятельности является создание **инновационного продукта**.

Основными признаками инновационной продукции являются:

- новизна;
- полезность и (или) социальная значимость;
- превосходство над уже имеющейся продукцией;
- наукоёмкость (использование современных технологий);
- конкурентоспособность.

Соответственно предприятие, ориентированное на производство инновационной продукции, должно обладать некоторым инновационным потенциалом, рациональное использование которого позволило бы обеспечить указанные свойства выпускаемой продукции, т.е. повысить инновационную привлекательность фирмы.

Таким образом, система инновационной привлекательности предприятия представляет собой возможность гарантированного, надёжного и своевременного достижения целей инвестора на базе экономических результатов деятельности объекта инновационной активности*.

Определение, как минимум, некорректно, так как инновационная деятельность – это процесс не с гарантированным, а с вероятностным результатом, сопряжённый с высокой степенью риска. Поэтому ни при каких условиях нельзя быть полностью уверенным в том, что в итоге удастся реализовать намеченные цели.

Последнему тезису можно найти массу подтверждений в реальной экономической жизни. Одним из ярких примеров несбывшихся надежд служит крах компании «Тексас Инструментс», потерявшей 660 млн долл. и ушедшей с компьютерного рынка США. Убытки, которые принесла компании RCA неудачная модель видеоплеера, составили 500 млн долл.; примерно в 100 млн долл. обошлась корпорации Du Pont попытка

* Динамичная целенаправленная деятельность по созданию, освоению в производстве и продвижению на рынок продуктовых, процессных, организационных и управленческих нововведений в целях получения инновационно-активным предприятием коммерческой выгоды и конкурентных преимуществ [Абалкин Л.И. Экономическая энциклопедия. 1999]



Рис. 1. Общий потенциал предприятия

создать новый кожзамениватель [Самочкин В.Н., Тимофеева О.А. Оценка инновационных возможностей предприятия и их использование при формировании долгосрочных планов развития // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 6. С. 12–21].

Поэтому инвесторы могут лишь надеяться и ожидать реализации поставленных перед собой целей. В соответствии с данным утверждением категорию «инновационная привлекательность предприятия» следовало бы определить как уровень удовлетворения финансовых, производственных, организационных и других требований или интересов, предъявляемых к конкретному предприятию, который может определяться значениями соответствующих показателей, в том числе интегральной оценкой.

Итак, инновационно привлекательно то предприятие, которое при проведении интегральной оценки его потенциалов (рис. 1) получает наибольшие значения по каждому из них и в сумме.

Из всего сказанного следует, что система инновационной привлекательности предприятия представляет собой множество элементов уровня удовлетворения финансовых, производственных, организационных и других требований или интересов, предъявляемых инвестором к конкретному предприятию.

Недооценка СИПП приводит к тому, что за характеристики инновационного потенциала часто выдаются показатели, относящиеся к научно-техническому, производственно-технологическому, кадровому или иным компонентам общего потенциала предприятия или организации. В подобных случаях собственно инновационный потенциал предприятия не вычленяется, не измеряется и, как следствие, целенаправленно не развивается. В итоге не достигается результат – приток новых конкурентоспособных товаров и услуг.

На рис. 1 изображён общий потенциал предприятия или организации и его основные составляющие, представленные в упомянутой статье В.Н.Самочкина и О.А.Тимофеевой. **Инновационный потенциал**, как видно на рисунке, представляет собой как бы ядро всего потенциала, органически входя в каждую его часть.

Безусловно, между частями общего потенциала существуют более сложные диалектические связи, но бесспорно одно: инновационный потенциал определяет как бы завершающую часть производственного цикла и его реальные пропускные возможности, что существенно сказывается на конечном результате.

Таким образом, под инновационным потенциалом будем понимать системный показатель, характеризующий степень готовности предприятия к выпуску конкурентоспособной инновационной продукции. Он отражает способность предприятия к перспективному развитию преимущественно за счёт внутренних возможностей. Отсюда следует, что основу структуры инновационного потенциала составляет инновационная инфраструктура предприятия совместно с инновационными возможностями, которые создаются за счёт других компонентов потенциала.

Следующими компонентами, входящими в состав системы инновационной привлекательности предприятия, являются инновационная культура и инновационная инфраструктура.

Инновационная культура как особая форма человеческой культуры предполагает тесную взаимосвязь с другими её формами, прежде всего, с правовой, управленческой, предпринимательской, корпоративной. Через инновационную культуру можно добиться существенного влияния на всю культуру профессиональной деятельности и производственных отношений людей. При интернациональной сущности инновационной культуры усилия по её развитию должны опираться на культурные традиции страны и сферы деятельности. Она в состоянии вооружить практику методами оценки и пресечения использования новшества, способных причинить вред человеку, обществу, природе.

Инновационная культура обеспечивает восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность поддерживать и реализовывать новшества во всех сферах жизни. Она отражает целостную ориентацию человека, закреплённую в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образах и нормах поведения.

Формирование инновационной культуры связано прежде всего с развитием творческих способностей и реализацией креативного потенциала самого человека – её субъекта. В то же время существует множество других факторов и условий, учёт и активное использование которых может существенно способствовать эффективности инновационной деятельности.

Диапазон проявления инновационной культуры неограничен, а за точку отсчёта можно принять создание условий эффективного использования инновационного потенциала (личности, предприятия, организации).

В табл. 2 представлены результаты (в зависимости от сферы применения) управления инновационной культурой.

Таблица 2

Результаты управления инновационной культурой

Сфера применения	Результат
Экономика (прикладная)	Ускорение и повышение эффективности внедрения новых технологий и изобретений
Управление	Реальное противодействие бюрократическим тенденциям
Образование	Содействие раскрытию инновационного потенциала личности и его реализации
Культура	Оптимизация соотношения между традициями и обновлением, различными типами и видами культур

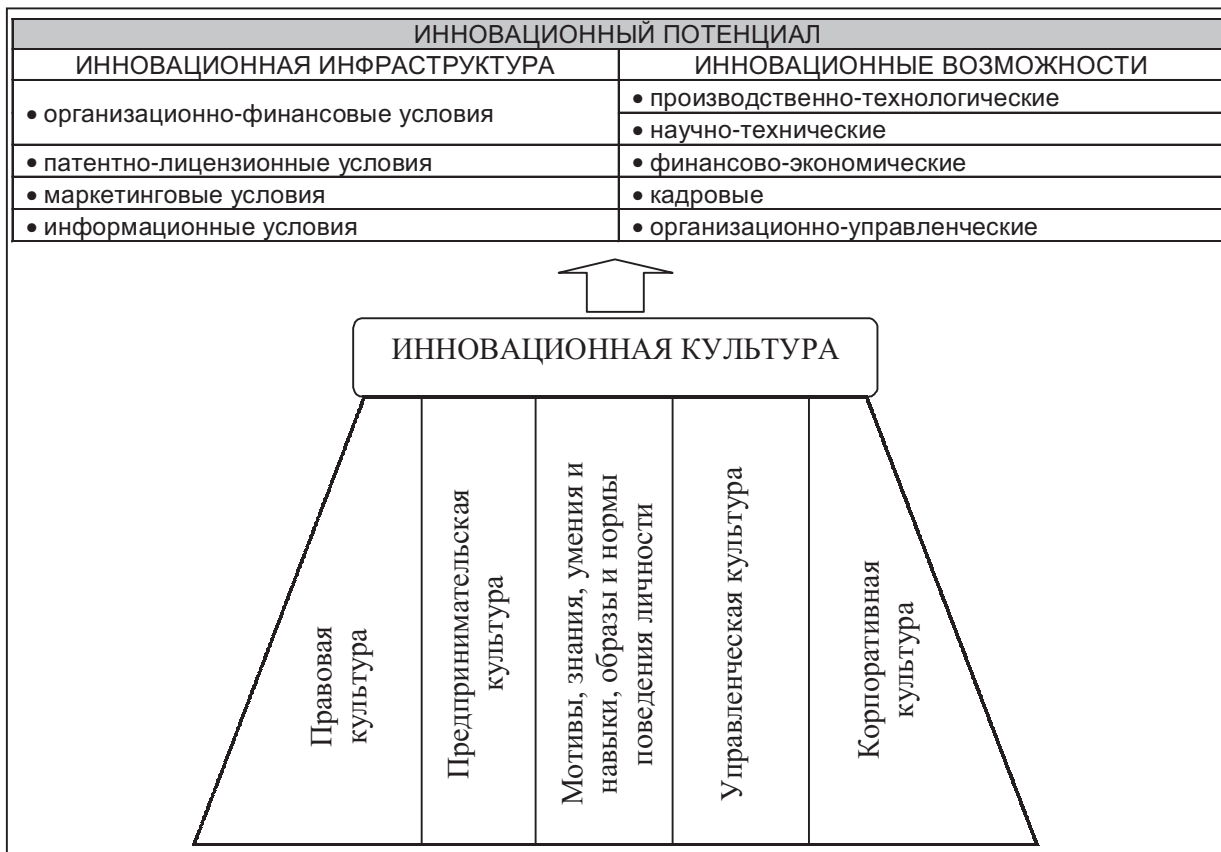


Рис. 2. Общая принципиальная модель системы инновационной привлекательности предприятия машиностроительного комплекса

Инновационная культура – важный, но не основной элемент СИПП, обеспечивающий формирование инновационно восприимчивой среды на предприятии.

Инновационная инфраструктура – это совокупность субъектов инновационной деятельности и взаимосвязей между ними, которые производят новые знания и новшества, преобразуют их в новые продукты и услуги, обеспечивают их распространение и потребление в условиях рынка. Это специализированные предприятия или его подразделения, обеспечивающие организационно-финансовые, информационные, патентно-лицензионные, маркетинговые и иные условия осуществления инновационной деятельности.

Итак, с учётом всего сказанного систему инновационной привлекательности можно определить как уро-

вень удовлетворения целей инвестора за счёт максимизации инновационных возможностей, показателей инновационной культуры и инновационной инфраструктуры предприятия машиностроительного комплекса.

Для выявления СИП ОАО «РИАТ» были разработаны анкеты (см. с. 15) для руководителей функциональных подразделений, непосредственно влияющих на инновационное развитие предприятия (дирекции по экономике и финансам, технической дирекции, дирекции маркетинга и продаж). Этому посвящён блок открытых вопросов (с 3-го по 16-й), а именно наличию СИП и факторам, её обеспечивающим, – вопросы 3–13.

Общая принципиальная модель системы инновационной привлекательности предприятия представлена на рис. 2.

Уважаемые руководители!

Для оценки ресурсного и социально-экономического потенциала, а также проблем и системы приоритетов по их решению на ОАО «РИАТ» в настоящий момент, а также для определения ближайших перспектив просим Вас помочь нам в проведении исследования инновационной привлекательности предприятия и предоставить необходимую информацию.

Наименование подразделения:			
Направление Вашей профессиональной деятельности:			
Время работы на этом направлении деятельности:	до 3 лет	3–5 лет	свыше 5 лет
Время работы в данной организации:	до 1 года	1–3 года	свыше 3 лет
Количество подчинённых	Опыт руководящей работы	до 3 лет	3–5 лет
			свыше 5 лет

1. Пожалуйста, по каждой позиции выберите любой из предложенных Вам вариантов ответов и поставьте знак в соответствующей графе. Вариант ответа должен быть один по каждой строке таблицы.

Документы и ресурсы	Знаете и используете	Знаете, но не используете	Не знаете, но хотели бы использовать	Не знаете и знать не хотите
1. Миссия и видение ОАО «РИАТ»				
2. Политика и стратегия ОАО «РИАТ»				
3. Стратегические планы развития				
4. Планы развития подразделения (в котором работаете)				
5. Внутренние документы, анализирующие и оценивающие деятельность ОАО «РИАТ»				
6. Внешние документы, анализирующие и оценивающие деятельность ОАО «РИАТ»				
7. Ваши ответственность и полномочия				
8. Предоставленные Вам ресурсы				

2. Из нижеприведенного списка компетенций (качеств) отметьте те, которыми **обладают** сотрудники Вашего подразделения. Затем проставьте любой знак напротив той компетенции, которую хотели бы видеть в сотрудниках Вашего подразделения.

Отмечать необходимо те качества, которые необходимы для выполнения прямых служебных обязанностей (как сегодня, так и в перспективе), которые поддерживают и укрепляют психологический климат в коллективе, развивают организационную культуру.

Качества	Обладает	Хотели бы, чтоб обладал
Личностные качества		
Честность		
Открытость		
Уважение к сотрудникам		
Надёжность		
Энергичность		
Трудолюбие		
Целеустремлённость		
Коммуникабельность		
Решительность		
Рациональность		
Сообразительность		
Корректность		
Открытость		
Аккуратность		
Стрессоустойчивость		
Ответственность		
Предприимчивость		
Самоорганизованность		
Другие ... (указать)		
...		
Профессиональные качества		
Обучаемость		
Креативность		
Инновационность		
Широкая эрудиция		

Качества	Обладает	Хотели бы, чтоб обладал
Мобильность		
Гибкость		
Лидерство		
Инициативность		
Ориентация на результат		
Ориентация на качество		
Всесторонние знания		
Организаторские способности		
Продвижение идей		
Ориентация на клиента		
Обладание стратегическим мышлением		
Способность к командной работе		
Способность передавать знания и опыт		
Осведомлённость о проблемах организации (не путать со слухами)		
Точность и внимательность к деталям		
Умение ставить задачи и контролировать их исполнение		
Умение мотивировать сотрудников		
Знание бизнеса и стратегии		
Способность управлять изменениями		
Умение ориентироваться в сложной ситуации		
Умение доводить дело до конца		
Умение рационально использовать время		
Способность убедительно аргументировать свои мысли		
Коммуникабельность в общении с коллегами и внутренним окружением		
Умение качественно выполнять работу в ограниченное время		
Умение работать с людьми		
Способность выдерживать большие нагрузки		
Способность к принятию решений		
Готовность и способность решать проблемы по собственной инициативе		
Способность дифференцированно воспринимать суть дела		
Способность анализировать и делать выводы		
Готовность к выполнению задач, не входящих в его компетенцию		
Способность приспосабливаться к новым ситуациям		
Способность рационально планировать		
Способность отстаивать свои планы и намерения		

3. Что, по Вашему мнению, затрудняет развитие гибкости ОАО «РИАТ»? _____

4. Главной виной сопротивления сотрудников Вашего подразделения при попытке каких-либо перемен (нововведений) является... _____

5. Что, по Вашему мнению, затрудняет сотрудничество отделов (подразделений предприятия) при проведении необходимых изменений? _____

6. В чём заключается трудность при координации проектов в разных функциональных подразделениях? _____

7. Основные упущения в работе предприятия, которые, по Вашему мнению, необходимо исправить в первую очередь _____

8. Позитивно влияет на деятельность ОАО «РИАТ» отсутствие этического кодекса предприятия (определяющего Ваше поведение и учащего отличать правильное от неправильного)? _____

9. Можно ли назвать работу сотрудников Вашего подразделения работой в команде? _____

10. Что бы Вы хотели свести к минимуму при выполнении своих обязанностей? _____

11. Что Вам мешает выполнять служебные обязанности? _____

12. Что помогает? _____

13. Что бы Вы хотели изменить ? _____

14. Оцените организационную культуру ОАО «РИАТ» _____ %

15. Оцените степень инновационности Вашего предприятия _____%
16. Оцените инновационный потенциал ОАО «РИАТ» (%)
- 16.1 в целом _____
- 16.2. кадровый потенциал _____
- 16.3 научно-технологический _____
- 16.4. финансово-экономический _____
- 16.5. производственно-технологический _____
- 16.6. организационно-управленческий _____
17. Какой уровень риска фирма считает приемлемым для каждого из принимаемых решений? _____%
18. Оцените рыночную позицию (контролируемая доля рынка и динамика его развития) ОАО «РИАТ»

Год назад	Сегодня	Через 1 год
Сильная <input type="checkbox"/>	Сильная <input type="checkbox"/>	Сильная <input type="checkbox"/>
Благоприятная <input type="checkbox"/>	Благоприятная <input type="checkbox"/>	Благоприятная <input type="checkbox"/>
Слабая <input type="checkbox"/>	Слабая <input type="checkbox"/>	Слабая <input type="checkbox"/>

19. Оцените технологическую позицию ОАО «РИАТ»

Год назад	Сегодня	Через 1 год
Сильная <input type="checkbox"/>	Сильная <input type="checkbox"/>	Сильная <input type="checkbox"/>
Благоприятная <input type="checkbox"/>	Благоприятная <input type="checkbox"/>	Благоприятная <input type="checkbox"/>
Слабая <input type="checkbox"/>	Слабая <input type="checkbox"/>	Слабая <input type="checkbox"/>

20. Определите долю рынка ОАО «РИАТ»

Год назад	Сегодня	Через 1 год
Низкая <input type="checkbox"/>	Низкая <input type="checkbox"/>	Низкая <input type="checkbox"/>
Высокая <input type="checkbox"/>	Высокая <input type="checkbox"/>	Высокая <input type="checkbox"/>

21. Оцените темпы роста в отрасли

Год назад	Сегодня	Через 1 год
Низкая <input type="checkbox"/>	Низкая <input type="checkbox"/>	Низкая <input type="checkbox"/>
Высокая <input type="checkbox"/>	Высокая <input type="checkbox"/>	Высокая <input type="checkbox"/>

22. Оцените, сколько указанный вид продукции занимает % в общем объеме на определенном рынке

Рынок	Продукция, выпускаемая в настоящее время	Новая продукция, связанная с выпускаемой	Совершенно новая продукция
Имеющийся рынок	_____ %	_____ %	_____ %
Новый рынок, но связанный с имеющимся	_____ %	_____ %	_____ %
Совершенно новый рынок	_____ %	_____ %	_____ %

23. Оцените приведенные ниже утверждения показателями типа да/нет (наличие/отсутствие)

Утверждение	Да	Нет
Нередко хорошие идеи терпели неудачу потому, что были предложены к осуществлению в неподходящий момент		
Стратегический план разрабатывается менеджерами компании, но часто владельцы могут оказывать силовое давление на его изменение		

№ вопроса, вызвавшего затруднение при ответе _____

Чем вызвано затруднение? _____

При наличии примечаний к вопросам анкеты или дополнительной информации просьба указывать их в свободной форме на отдельном листе.