

УДК 330.332

## К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Арсланов Ш.Д.

*Институт социально-экономических исследований ДНЦ Российской академии наук,  
Махачкала, e-mail: ars\_dgu@mail.ru*

Рассматривая стратегию промышленного предприятия, особенно тех предприятий, стратегия которых ориентирована на научно-технические нововведения, всегда необходимо учитывать, что она субъективна и в большинстве случаев представляет собой отражение чаяний, целей и ожиданий руководства предприятия. Поэтому всегда можно четко определить субъективные (вербализованные) цели руководства предприятия, но при всем этом существует возможность проанализировать целый ряд объективных характеристик того же руководителя. Проведенный анализ подтверждает, что руководители, являющиеся «новичками», в общем смогли достаточно уверенно справиться с рутинной инновационных изменений предприятия. Их отставание от своих коллег, руководителей «ветеранов», компенсируется инновациями в сбыте и привлечении инвестиций. Стремление и «новичков», и «ветеранов» внедрению научно-технических нововведений можно проанализировать и под иным углом, ни одно из рассмотренных направлений не отмечено кардинальными инновациями «новичков» более чем на 20%. С учетом времени нахождения их на занимаемой должности 38% «новичков» за первые три года не реализовали ни одно нововведение. В итоге можно утверждать, что стаж руководителя предприятия в занимаемой должности должен учитываться и имеет довольно существенное значение при реализации стратегии промышленного предприятия, ориентированной на научно-технические нововведения.

**Ключевые слова:** промышленность, предприятие, производство, инновации, стратегия, руководство, приоритеты, продукция, конкурентоспособность, бизнес

## TO THE QUESTION OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE PROCESSES AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES

Arslanov S.D.

*Institute of social and economic researches of DSC of Russian Academies of Sciences, Makhachkala,  
e-mail: ars\_dgu@mail.ru*

Considering strategy of the industrial enterprise, especially those enterprises which strategy is focused on scientific and technical innovations, it is always necessary to consider that it is subjective and in most cases represents reflection of expectations, the purposes and expectations of the management of the enterprise. Therefore it is always possible to define accurately the subjective (verbalizovanny) purposes of the management of the enterprise, but at all this there is an opportunity to analyse a number of objective characteristics of the same head. The carried-out analysis confirms that the heads who are «beginners» generally could cope with routine of innovative changes of the enterprise rather surely. Their lag from the colleagues of heads – «veterans» is compensated by innovations in sale and attraction of investments. The aspiration and «beginners» and «veterans» and to introduction of scientific and technical innovations can be analysed and under other corner, any of the considered directions is noted by cardinal innovations of «beginners» more than for 20%. Taking into account the time spent them on a post of 38% of «beginners» for the first three years didn't realize any innovation. As a result it is possible to claim that the experience of the director in a post has to be considered and has quite essential value at realization of the strategy of the industrial enterprise focused on scientific and technical innovations.

**Keywords:** industry, enterprise, production, innovations, strategy, management, priorities, production, competitiveness, business

Сегодня говоря о стратегии предприятия, особенно тех предприятий, стратегия которых ориентирована на научно-технические нововведения, всегда необходимо помнить, что она субъективна и в большинстве случаев представляет собой отражение чаяний, целей и ожиданий руководства предприятия. Поэтому всегда можно четко определить субъективные (вербализованные) цели руководства предприятия, но при всем этом существует возможность проанализировать целый ряд объективных характеристик того же руководителя.

При рассмотрении всех возможных объективных характеристик руководства промышленных предприятий особо выделим такую характеристику, как срок его нахождения на занимаемой должности. Данная характеристика, на наш взгляд, более всего определяет приоритеты стоящих задач, стиль руководства и другие особенности поведения руководителя.

Принято считать, что первые два срока руководитель тратит на ознакомление с предприятием либо на «перестройку» и решение «неотложных задач» предприятия,

если руководитель из числа коллектива этого предприятия [3, 5, 6, 9].

Исходя из изложенного, считаем весьма информативным и важным провести анализ стратегий предприятий, ориентированных на научно-технические инновации, возглавляемых руководителями самым различным стажем в занимаемой должности.

Анализ проведенного опроса руководителей промышленных предприятий показал общее распределение руководителей как по возрасту, так и по стажу в занимаемой должности (табл. 1, 2).

**Таблица 1**  
Распределение руководителей по стажу в должности

Стаж	Процент
До 3 лет	30,6
3–5 лет	19,5
5–10 лет	25,8
10–20 лет	18,4
20–30 лет	4,1
Более 30 лет	1,5

**Таблица 2**  
Распределение групп руководителей по стажу и возрасту

Возраст	Стаж в должности					
	до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	от 20 до 30 лет	свыше 30 лет
<i>18–29 лет</i>						
Процент в группе «возраст»	82,5	17,5				
Процент в группе «стаж в должности на предприятии»	9,6	3,2				
<i>30–49 лет</i>						
Процент в группе «возраст»	38,7	24,6	26,8	8,0	1,9	
Процент в группе «стаж в должности на предприятии»	60,6	60,8	49,5	21,1	21,7	
<i>50–59 лет</i>						
Процент в группе «возраст»	22,2	16,9	28,6	27,4	4,3	0,5
Процент в группе «стаж в должности на предприятии»	27,1	32,7	41,2	56,4	39,1	11,8
<i>60 лет и старше</i>						
Процент в группе «возраст»	7,4	5,7	22,1	37,7	14,8	12,3
Процент в группе «стаж в должности на предприятии»	2,6	3,2	9,3	22,5	39,1	88,2

Согласно приведенным таблицам более чем 30% руководителей промышленных предприятий возглавили предприятие после 1998 года (фактически в кризисный период). Эту часть руководителей мы обозначим как «ветеранов». При этом к числу «новых руководителей» можно отнести около 60% руководителей промышленных предприятий. Все они характеризуются либо отсутствием стажа работы на этом предприятии либо их стаж не более 3 лет.

Таким образом, мы можем провести сравнительный анализ оценки конкурентоспособности и ориентированной на научно-технические нововведения стратегии как «новичков», так и «ветеранов». К «ветеранам» отнесем всех руководителей, имеющих стаж в должности более 3 лет.

Рассматривая реальный возраст «новичков» среди руководителей промышленных предприятий, следует признать, что почти 10% из них реально моложе 30 лет, а доля руководителей в возрасте от 30 до 49 лет составляет около 60%.

Еще более интересным фактом выступает то обстоятельство что идет неуклонное снижение доли женщин – руководителей промышленных предприятий. Чаще всего это связано со снижением вероятности их назначения по мере увеличения возраста (табл. 3).

На основе динамики экономического положения и остроты основных проблем, сделанных «новичками» и «ветеранами», мы с помощью процедуры Т-тестов сравнили средние оценки экономического положения, что позволило нам провести содержательный анализ инновационного поведения «новичков».

**Таблица 3**

Доля руководителей-женщин

Доля	Стаж в нынешней должности				
	до 3 лет	3–5 лет	5–10 лет	10–20 лет	20–30 лет
	10,1	12,3	15,8	17,9	21,7

**Таблица 4**

Оценка проблем функционирования предприятий «новички»/«ветераны»

Проблемы предприятий	Оценка «новичками»	Оценка «ветеранами»	Вероятность совпадения средних
Значимость недогрузки производственных мощностей	3,27	2,98	0,002
Значимость высокой кредиторской задолженности	3,24	2,94	0,002
Значимость высокой дебиторской задолженности	2,95	2,60	0,000
Недостаток персонала	2,60	2,71	0,223
Значимость избытка персонала	2,19	1,93	0,003
Значимость конфликтов между администрацией и работниками	1,73	1,62	0,098
Значимость конфликтов между администрацией и собственниками	1,57	1,46	0,103
Значимость конфликтов внутри администрации	1,53	1,42	0,051
Значимость конфликтов между различными собственниками	1,42	1,41	0,820

**Примечание.** Оценка остроты проблем была дана по 5-балльной шкале, от 1 – «абсолютно незначима» до 5 – «весьма болезненная и острая».

На основе той же динамики экономического положения обе группы руководителей в общем не отличаются, однако при рассмотрении проблем функционирования предприятия становится заметно, что «новички» среди руководителей относятся к ним с большим переживанием (табл. 4).

Более показательным выступает сравнение руководителей промышленных предприятий различного стажа работы в должности по уровню некоторых параметров конкурентоспособности продукции промышленного предприятия (табл. 5).

Оценка цены и качества продукции как «новичков», так и «ветеранов» чаще всего совпадает, но в свою очередь «новички» более критичны в отношении всех

остальных критериев, составляющих конкурентоспособность предприятия. Чаще всего издержки им кажутся слишком высокими, уровень налаженности сбыта – слишком низким. Относительно уровня технологии и технологической культуры у «новичков» наблюдается некоторая уверенность в превосходстве своей фирмы, но не такая сильная, как у «ветеранов» [1, 4, 8, 11, 12, 13].

Соответственно можно сделать вывод, что и ориентированные на инновационные изменения меры, осуществленные в последние годы «новичками» и «ветеранами», будут существенно различаться. Реальность оказалась куда более суровой, чем наше предположение (табл. 6).

**Таблица 5**

Сравнение оценок параметров конкурентоспособности «новичками» и «ветеранами»

Параметр конкурентоспособности	Оценка «новичками»	Оценка «ветеранами»	Вероятность совпадения средних
Уровень издержек	2,73	2,90	0,007
Уровень технологии	3,03	3,21	0,005
Уровень культуры производства	3,11	3,31	0,001
Уровень цен	3,13	3,15	0,688
Качество продукции	3,52	3,58	0,327
Налаженность сбыта	2,99	3,15	0,012
Раскрученность марки	3,05	3,14	0,247

Таблица 6

Интенсивность инновационной деятельности «новичков» и «ветеранов»

Инновационная мера	Процент на предприятиях		Вероятность совпадения средних
	«Новички»	«Ветераны»	
Освоение принципиально новых видов продукции в существующей сфере деятельности	19,70	25,40	0,034
Освоение производства товаров (услуг) в новой сфере деятельности	11,20	12,60	0,500
Освоение новой для фирмы технологии (процессов)	10,30	17,00	0,002
Освоение новых методов контроля качества (ISO 9000-14000)	13,90	18,30	0,065
Освоение западных стандартов бухгалтерского учета	7,70	6,60	0,531
Освоение компьютерных систем управленческого учета	29,00	29,00	0,997
Освоение новых методов финансирования проектов	13,90	9,00	0,025
Обретение новых российских хозяйственных партнеров	17,00	16,20	0,734
Обретение новых зарубежных хозяйственных партнеров	5,60	6,40	0,621
Использование новых форм (каналов) сбыта	12,70	8,80	0,058
Использование новых форм и источников набора персонала	4,10	4,60	0,742
Использование новых методов оценки (аттестации) персонала	7,70	9,00	0,476
Внедрение новых схем оплаты и премирования работников	18,90	18,90	1,000
Создание новых структурных подразделений (филиалов)	15,90	13,20	0,229
Выделение дочерних фирм	8,60	6,10	0,140
Покупка новых предприятий (фирм)	2,90	2,70	0,856
Дополнительные эмиссии акций фирмы	4,70	4,20	0,704

Так, основное внимание руководителей из «новичков» уделяется больше реализации изменений в финансовой организации бизнеса. Что в основном приводит к внедрению новых форм финансирования проектов и образования всевозможных дочерних фирм. В отличие от них руководители из «ветеранов» делают ставку на продуктовые, процессные и более всего технологические инновации.

Нельзя не признать, что руководители из числа «новичков» в общем смогли достаточно уверенно справиться с рутинной инновационных изменений предприятия. Их отставание от своих коллег «ветеранов» существенно заметно лишь по степени и скорости внедрения и реализации достаточно серьезных, можно сказать, радикальных инноваций. Однако данный пробел в своей деятельности они наверстывают быстрой перестройкой системы сбыта и привлечения инвестиционных ресурсов на предприятие. При этом как и «новички», так и «ветераны» едины в своих подходах при инновационном изменении в сфере управления персоналом.

Стремление и «новичков», и «ветеранов» к внедрению научно-технических нововведений можно проанализировать и под иным углом, ни одно из рассмотренных

направлений не отмечено кардинальными инновациями «новичков» более чем на 20%. С учетом времени нахождения их на занимаемой должности 38% «новичков» за первые три года не реализовали ни одно нововведение.

В итоге мы можем с определенной долей уверенности заявить, что стаж руководителя предприятия [2, 10] в занимаемой должности должен учитываться и имеет довольно существенное значение при реализации стратегии промышленного предприятия, ориентированной на научно-технические нововведения.

*Работа подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 14-06-00066-а).*

#### Список литературы

1. Арсланов Ш.Д. Системная модернизация регионального промышленного комплекса / Издиев Г.И., Рабаданова А.А., Арсланова Х.Д. // Вопросы структуризации экономики. – 2014. – № 3. – С. 72–77.
2. Арсланов Ш.Д. Современная государственная политика в области поддержки инвестиционной деятельности / А.А. Рабаданова, Х.Д. Арсланова, Г.И. Издиев // Вопросы структуризации экономики. – 2014. – № 3. – С. 85–87.
3. Арсланов Ш.Д., Арсланова Х.Д. Информационные проблемы анализа развития контрактных форм совместной предпринимательской деятельности в РФ // Вопросы структуризации экономики. – 2006. – № 3. – С. 81.

4. Арсланова Х.Д. Проблемы качества государственного управления в кризисных регионах // Современные тенденции в образовании и науке: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции, в 14 частях. – Тамбов, 2014. – С. 10–11.

5. Арсланова Х.Д. Устойчивое развитие промышленно-го комплекса региона: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. – Махачкала, 2009. – С. 14–16.

6. Арсланова Х.Д. Коррупция как сдерживающий фактор развития экономики региона. // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2012. – № 4. – С. 124–127.

7. Арсланова Х.Д., Арсланов Ш.Д. Основные проблемы развития промышленного производства регионов Северо-Кавказского Федерального Округа // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 5–2. – С. 379–383.

8. Багомедов М.А., Багомедова Х.М. Об объективности развития региона в условиях глобализации // Вопросы структуризации экономики. – 2011. – № 2. – С. 17–22.

9. Гаджиева А.Г. Рыночная инфраструктура: основные компоненты, условия формирования и развития // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2011. – № 3. – С. 244–250.

10. Гордеев О.И. Формирование и проведение экономической политики региона на современном этапе постиндустриального общества // Аprobация. – 2015. – № 3 (30). – С. 13–17.

11. Идзиев Г.И. Формирование региональной системы мониторинга структурных преобразований на предприятиях оборонно-промышленного комплекса // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – № 37. – С. 48–53.

12. Ниналалова Л.Г. Государственная поддержка народных художественных промыслов как основа их возрождения // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2013. – № 3 (37). – С. 114–117.

13. Рабаданова А.А. Социальная политика государства как инструмент реализации стратегии социально-экономического развития // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 395–397.

### References

1. Arslanov Sh.D. Sistemnaja modernizacija regionalnogo promyshlennogo kompleksa / Idziev G.I., Rabadanova A.A., Arslanova H.D. // Voprosy strukturizacii jekonomiki. 2014. no. 3. pp. 72–77.

2. Arslanov Sh.D. Sovremennaja gosudarstvennaja politika v oblasti podderzhki investicionnoj dejatel'nosti / A.A. Rabadanova, H.D. Arslanova, G.I. Idziev // Voprosy strukturizacii jekonomiki. 2014. no. 3. pp. 85–87.

3. Arslanov Sh.D., Arslanova H.D. Informacionnye problemy analiza razvitija kontraktnyh form sovmestnoj predprin-

matelskoj dejatel'nosti v RF // Voprosy strukturizacii jekonomiki. 2006. no. 3. pp. 81.

4. Arslanova H.D. Problemy kachestva gosudarstvennogo upravlenija v krizisnyh regionah // Sovremennye tendencii v obrazovanii i nauke: sbornik nauchnyh trudov po materialam mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, v 14 chastjah. Tambov, 2014. pp. 10–11.

5. Arslanova H.D. Ustojchivoje razvitie promyshlennogo kompleksa regiona: avtoref. dis. ... kand. jekonom. nauk. Mahachkala, 2009. pp. 14–16.

6. Arslanova H.D. Korruptcija kak sderzhivajushhij faktor razvitija jekonomiki regiona. // Regionalnye problemy preobrazovanija jekonomiki. 2012. no. 4. pp. 124–127.

7. Arslanova H.D., Arslanov Sh.D. Osnovnye problemy razvitija promyshlennogo proizvodstva regionov Severo-Kavkazskogo Federalnogo Okrugaja // Fundamentalnye issledovanija. 2015. no. 5–2. pp. 379–383.

8. Bagomedov M.A., Bagomedova H.M. Ob ob#ektivnosti razvitija regiona v uslovijah globalizacii // Voprosy strukturizacii jekonomiki. 2011. no. 2. pp. 17–22.

9. Gadzhieva A.G. Rynoch'naja infrastruktura: osnovnye komponenty, uslovija formirovanija i razvitija // Regionalnye problemy preobrazovanija jekonomiki. 2011. no. 3. pp. 244–250.

10. Gordeev O.I. Formirovanie i provedenie jekonomicheskoi politiki regiona na sovremennom jetape postindustrialnogo obshhestva // Aprobacija. 2015. no. 3 (30). pp. 13–17.

11. Idziev G.I. Formirovanie regionalnoj sistemy monitoringa strukturyh preobrazovanij na predprijatijah oboronno-promyshlennogo kompleksa // Nacionalnye interesy: priorityty i bezopasnost. 2013. no. 37. pp. 48–53.

12. Ninalalova L.G. Gosudarstvennaja podderzhka narodnyh hudozhestvennyh promyslov kak osnova ih vozrozhdenija // Regionalnye problemy preobrazovanija jekonomiki. 2013. no. 3 (37). pp. 114–117.

13. Rabadanova A.A. Social'naja politika gosudarstva kak instrument realizacii strategii socialno-jekonomicheskogo razvitija // Voprosy strukturizacii jekonomiki. 2010. no. 2. S. 395–397.

### Рецензенты:

Кутаев Ш.К., д.э.н., заведующий отделом воспроизводства населения и трудовых ресурсов, Институт социально-экономических исследований ДНЦ РАН, г. Махачкала;

Абакаров М.И., д.э.н., заведующий кафедрой «Экономика и управление», УВО «Махачкалинский инновационный университет», г. Махачкала.