УДК 338.28 DOI: 10.12737/20399

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИИ КАК ОСНОВА ДОЛГОСРОЧНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Резник Е.П., Авдеева Е.С., Резник А.Е.[1]

В статье предложены методические положения по выявлению стратегических профессий и оценка компетенций персонала по каждой из них. Это позволит предприятиям обеспечить действенный подход к разработке перспективных направлений развития и конкурентоспособности в стратегическом аспекте.

Рассматривается понятие стратегической конкурентоспособности предприятия. Представлены результаты выполненного авторами анализа деятельности служб на действующих предприятиях-производителях авиакомпонентов. Приводятся расчеты коэффициентов профессиональной компетенций по каждой из стратегических профессий предприятия.

Ключевые слова: стратегические профессии, ключевые компетенции, стратегия развития, стратегическая готовность предприятия

STRATEGIC PROFESSIONS AS A BASIS OF LONG-TERM COMPETITIVENESS IN INNOVATIVE ECONOMY

REZNIK E. P. – Doctor of Economic Sciences, Professor, Chief Executive of SEPO

AVDEEVA E. S. – Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Corporate Economy, Volga Institute of Management named after Stolypin P.A., Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Saratov), e-mail: avdeeva_ek@mail.ru

REZNIK A. E. – Chief Accountant of JSC SEPO-ZEM

In the article methodical provisions on identification of strategic professions and an assessment of competences of the personnel on each of them are offered. It will allow the enterprises to provide effective approach to development of the perspective directions of development and competitiveness in strategic aspect.

The concept of strategic competitiveness of the enterprise is considered. The results of the analysis are presented obtained by the authors of service activities in existing plants producing aircraft components. The calculation for each of the strategic enterprise professions according to professional competency coefficients is done.

Резник Евгений Петрович, доктор экономических наук, профессор, генеральный директор ОАО СЭПО; адрес: 410040, Россия, г. Саратов, пр. 50 лет Октября, пл. Ленина.

Авдеева Екатерина Сергеевна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры корпоративная экономика, Поволжского института управления им. П.А. Столыпина, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; адрес: 410017, Россия, г. Саратов, ул. Шелковичная 25; e-mail: avdeeva_ek@mail.ru

Резник Алексей Евгеньевич, главный бухгалтер ООО СЭПО-ЗЭМ; адрес: 410040, Россия, г. Саратов, пр. 50 лет Октября, пл. Ленина.

Keywords: strategic professions, key competences, development strategy, strategic readiness of the enterprise.

В настоящее время основным ресурсом предприятия, обеспечивающим его стратегическую конкурентоспособность, является человеческий капитал, то есть те знания, умения и ценности, которыми обладают работники предприятия.

Понятие стратегическая конкурентоспособность предприятия в данном аспекте связано не со всеми профессиями предприятия, равно как не все виды продукции нацелены на обеспечение предприятия прибылью в долгосрочном периоде, не все профессии и профессиональные навыки сотрудников призваны приносить стратегическую конкурентоспособность конкретному предприятию. Это может быть связано с трудоемкостью и длительностью подготовки и переподготовки разного рода специалистов, перекосами системы образования в данный оперативный период, которая готовит специалистов, не связывая процесс обучения с инновационностью развития общества и стратегическими приоритетами развития промышленности[1], а также понятиями «престижности» и «непрестижности» тех или иных профессий.

Для обеспечения долгосрочной конкурентоспособности предприятию необходимо сформировать комплекс стратегических профессий, то есть тех должностей, занимать которые будут люди, обладающие уникальными данными, умениями, знаниями, способные отличить конкретное предприятие от ряда подобных, и занять монопольное положение на рынке. Этот комплекс профессий и дальнейшее их развитие и обучение зависят от стратегических целей предприятия[2]. Авторами предложен алгоритм выделения стратегических профессий промышленного предприятия и разработан перечень их компетенций

Однако перечень стратегических профессий не является неизменным. Он изменяется вместе с развитием предприятия, технологическим прогрессом, инновациями в конкретном сегменте рынка.

Для выделения групп стратегических профессий необходимо выделить процессы на предприятии, которые имеют решающее значение для успешности стратегии. Группы стратегический профессий – это те позиции или должности, на которых работники, обладающие соответствующими компетенциями, могут продемонстрировать наибольшую отдачу. Профили компетенций – это подробные требования к профессиям, они описывают знания, умения и ценности, необходимые для успешной работы на данной должности[3]. Таким образом, стратегия предприятия обусловливает особенную значимость определенных профессий и, соответственно, ключевых процессов. Так, в настоящее время большинство предприятий России нацелено на торговлю и занимается активным продвижением своего товара на внутренний и внешний рыноки. Поэтому стратегическим приоритетом для них является завоевание большей доли рынка с помощью всевозможных маркетинговых

---

[1] Концепция долгосрочного прогноза научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2025 года», Минобрнауки РФ, М.: 2006

[2] Денисов В.Т., Авдеева Е.С. Готовность человеческого капитала к стратегическим преобразованиям промышленного предприятия // Креативная экономика, Т.9, номер 3, март 2015. – С. 343– 355

[3]Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 512с.

инструментов и индивидуального профессионализма. В рамках данной стратегии ключевыми, стратегическими профессиями являются менеджеры по продажам – маркетологи, обладающие знаниями о рынке и процессах на нем. А ключевыми процессами предприятий, являются продажа и закупка товаров и услуг.

Стратегия догоняющего развития ориентируется не только на перевооружение экономики на основе импортных технологий, но и на локальное (точечное) стимулирование развития отечественных разработок. Спрос на отечественные технологии создается не только потребностями обеспечения интересов национальной безопасности и обороны, но и развитием энерго-сырьевого сектора. Сектор фундаментальной и прикладной науки сегментируется и концентрируется вокруг тех направлений, которые имеют коммерческое применение. В основе этой стратегии лежит максимальное использование доступных на мировом рынке технологий, которые закупаются, либо, что чаще, привлекаются в страну вместе с иностранным капиталом. Однако эти импортируемые технологии не являются самыми передовыми из тех, что используются в мире. Самые передовые технологии, как правило, используются странами – производителями этих технологий, поскольку позволяют получать инновационную ренту. Производства, основанные на новых технологиях, или производства инновационных продуктов выводятся в третьи страны (или продаются технологии, лицензии, ноу-хау) только после того, как продукция становится распространенной. Это обусловливает возрастание конкуренции, и в таких условиях оптимизация бизнеса требует переноса производства в страны с меньшим уровнем издержек. Из этого правила могут быть исключения (например, уникальные технологии добычи полезных ископаемых, которые целесообразно применять сразу в других странах). Кроме того, самые новые технологии чаще всего требуют высококвалифицированной рабочей силы, сервиса, наличия научной и технологической базы, с чем в развивающихся странах, вставших на путь догоняющего развития, обычно есть проблемы. Таким образом, для России догоняющий путь развития означает массовое заимствование рядовых для мирового рынка, но передовых по российским стандартам технологий в качестве первого этапа технологической модернизации. Наиболее многочисленный в России (34,3%) тип пассивных технологических заимствований оказывается исчезающе редок в экономически развитых странах Европы (порядка 5–8%)[1]. Анализ статистических данных показал, что стратегия догоняющего развития, которую выделяют в качестве приоритетных во многих отраслях, за исключением отраслей, исторически претендующих на лидерские позиции (производство авиакосмической техники, нанотехнологии, композитные материалы, атомная и водородная энергетика, биомедицинские технологии жизнеобеспечения и защиты человека и животных, отдельные направления рационального природопользования и экологии), позволяет развитым странам переносить сборочные производства в РФ, сохраняя за собой ключевые компетенции (разработка, экспертиза)[2].

[1] Инновационная Россия – 2020 (стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года) Минэкономразвития, Москва, 2010.

[2] Авдеева Е.С. Теория и практика разработки стратегий на предприятиях /монография / Изд-во Сарат. ин-та РГТЭУ, 2012.

При следовании этой стратегии ключевыми профессиями в большинстве отраслей также будут менеджеры по закупкам и продажам, с явным перекосом в сторону первых. И лишь в отраслях, претендующих на лидерские позиции, ключевыми профессиями являются высокотехнологические инженерные профессии. И поскольку российская экономика следует этому варианту развития, инженерные профессии не станут ключевыми в общестрановом масштабе, а промышленные предприятия имеют два пути развития: закупать импортное оборудование, комплектующие, запасные части, что в условиях настоящих валютных курсов и отсутствия оборотных средств становится чрезвычайно затратным, или производить аналогичную продукцию самостоятельно. Но для обеспечения бесперебойной работы данного оборудования и для продления его срока службы требуются отнюдь не высококвалифицированные инженерные кадры. Именно поэтому ключевыми профессиями на отечественных промышленных предприятиях становятся слесари, электрики, станочники ремонтного, инструментального производств, а ключевыми процессами–ремонт технологического оборудования, изготовление инструмента, технологической оснастки и нестандартного оборудования для нужд конкретного производства, то есть локальный инновационный процесс, или «изобретение велосипеда».

То есть помимо рабочих основного производства, часть которых , безусловно, могут быть отнесены к стратегическим специальностям, к ним должны быть отнесены и вспомогательные производства. Именно эти профессии в настоящее время позволяют предприятиям поддерживать должную степень конкурентоспособности. Производства, занятые осуществлением ремонта оборудования, инструментального обслуживания, а также изготовлением нестандартного оборудования, составляют так называемую инженерную компоненту производственной инфраструктуры предприятия. В слаженной и качественной их работе таятся значительные резервы повышения эффективности работы предприятия, так как при отсутствии на рынке аналогов, спроектированных под конкретное предприятие и его технологический процесс, они будут придавать ту уникальность, от которой зависит конкурентоустойчивость предприятия и отрасли.

В подразделениях, занятых данными видами обслуживания, в отличие от остальных, осуществляется некоммерческая деятельность. И, как показали результаты выполненного нами анализа деятельности отмеченных служб на действующих предприятиях–производителях авиакомпонентов, здесь выполняется более 50% совокупного объема работ всей производственной инфраструктуры, в основном инженерно-технического характера. Это именно так потому, что современные предприятия– производители летательных аппаратов и авиакомпонентов выпускают конструктивно сложные, наукоемкие, а потому и высокоточные изделия, состоящие из сотен и даже тысяч деталей и узлов[1]. Известно, что любая технологическая операция осуществляется с помощью конкретного инструмента. При этом запроектированному и подлежащему исполнению технологическому процессу соответствует конкретный набор инструментов или технологического оснащения. Значит, на таких предприятиях используются сотни наименований инструментов и технологического

[1] Денисов В.Т., Авдеева Е.С., Панюшкина Л.В., Денисов Д.Д. Развитие рынка авиационной техники и кластерный подход к удовлетворению потребности в ней // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета № 2(56), 2015. С. 35– 39

оснащения, которые сейчас отечественная станкостроительная промышленность удовлетворить не в состоянии. Предприятия– производители авиакомпонентов вынуждены производить, а в ряде случаев и перепроектировать нормализованный инструмент, чтобы обеспечить свою конкурентоспособность. Затраты на инструменты и технологическую оснастку, как показали наши исследования, превышают 2,8% в себестоимости авиакомпонентов. Удельный же вес затрат живого труда рабочих-инструментальщиков достигает 3% в совокупных затратах промышленно-производственного персонала на выпуск продукции. Уровень конкурентоспособности продукции и предприятия в целом во многом определяется высоким уровнем комплекса технологической оснащенности, степенью его совершенства, современным обеспеченем рабочих мест штампами, пресс-формами, моделями, инструментами и приспособлениями для их ремонта. Это обусловливает необходимость решения целого ряда важных инженерных задач, способствующих высокоэффективному инструментальному обслуживанию основного производства. Данные задачи связаны со способностью проектировать и производить технологическую оснастку и инструмент высокого качества, и их ремонт с невысокими затратами, поддерживать его работоспособность, что полностью соответствует предложенному понятию «инженерная компонента производственной инфраструктуры»[1]. Множество инженерных задач решает и ремонтное обслуживание технологического оборудования на машиностроительных предприятиях. Ремонт и межремонтное обслуживание продлевают сроки службы машин и оборудования, обеспечивают его точность, производительность, эксплуатационную надежность и тем самым поддерживают производственную мощность предприятия на требуемом конкурентном уровне. В настоящее время проявляется тенденция более быстрых темпов роста затрат на все виды ремонтов по сравнению с темпами роста основных фондов. А это говорит о направлении средств на сохранение и эксплуатацию устаревшего, относительно малопроизводительного оборудования. В настоящее время ежегодно заменяется не более 5% технологического оборудования, хотя, по нашему мнению, должно замещаться не менее 20–25% эксплуатируемых единиц. А с увеличением их возраста, возрастает и объем ремонтных работ. Надлежащая организация ремонтного обслуживания должна быть направлена на предупреждение прогрессирующего износа, сведение к минимуму возможностей случайного выхода из строя соответствующих станков и машин, на предварительную подготовку ремонтных работ и выполнение их в необходимые сроки.

Именно поэтому в качестве стратегических планов на отечественных предприятиях все чаще можно видеть развитие мощностей инструментальной службы, отдела автоматизации и механизации производственных процессов и службы главного механика.

Таким образом, на промышленных предприятиях, производящих авиакомпоненты, в качестве одной из групп стратегических профессий можно выделить работников инженерной компоненты, а именно:

1. Ремонтная служба:

- рабочие: станочники, слесари, электрики, контролеры;

[1] Денисов В.Т., Резник А.Е. Эффективность управления инженерной компонентой производственной инфраструктуры предприятия авиапромышленного комплекса // Вестник СГСЭУ, №4 (43), 2012. С. 87– 91.

- персонал управления и специалисты: руководители, их заместители, начальники бюро, конструкторы, технологи, экономисты и нормировщики.

2. Инструментальная служба:

- рабочие: станочники, слесари, транспортные рабочие, контролеры;

- персонал управления и специалисты: руководители, их заместители, начальники бюро, конструкторы, технологи, экономисты и нормировщики.

3. Производство нестандартного оборудования:

- рабочие: станочники, слесари, электрики, контролеры;

- персонал управления и специалисты: руководители, их заместители, начальники бюро, конструкторы, технологи, экономисты и нормировщики.

После выделения стратегических профессий конкретного предприятия необходимо присвоить им стратегические компетенции, то есть те умения, навыки и таланты, которыми они должны обладать для осуществления конкретной стратегической цели предприятия.

При этом стратегические компетенции различных групп профессий буду зависеть от уровня квалификации, занимаемой должности.

Так, основными компетенциями рабочих всех трех подсистем инженерной компоненты производственной инфраструктуры (ремонтной, инструментальной и производства нестандартного оборудования) будут:

- план производства по цеху;
- коэффициент выхода техники (не ниже 0,8);
- техническое и санитарное состояние закрепленных узлов и оборудования;
- безаварийная работа технологического оборудования до плановой остановки согласно ППР;
- отсутствие ежедневных претензий на качество и сроки выполнения ремонтных работ;
- отсутствие нарушений ОТиТБ ДТП.

Основными компетенциями персонала управления и специалистов являются:

- план производства по цеху;
- коэффициент выхода техники (не ниже 0,8);
- отсутствие претензий из-за нехватки или несвоевременной поставки технологической оснастки и оборудования;
- техническое и санитарное состояние закрепленных узлов и оборудования;
- безаварийная работа технологического оборудования до плановой остановки согласно ППР;
- отсутствие ежедневных претензий на качество и сроки выполнения ремонтных работ;
- отсутствие простоев оборудования из-за неисправностей;
- план ремонтных работ;
- отсутствие нарушений ОТиТБ ДТП;
- своевременное предоставление установленных отчетов (оформление протоколов и актов, производимых замеров в соответствии с получаемыми разрешениями).

И в дальнейшем система обучения и повышения квалификации сотрудников ключевых профессий предприятия должна строиться на:

- развитии стратегических умений этих групп профессий;
- доступе к стратегической информации;

- соответствии личных целей стратегическим целям предприятия.

Данным компетенциям присваивается соответствующее значение и для каждой профессии рассчитывается максимальное значение профессионализма по каждой компетенции. Сумма весов компетенций по каждой из стратегических профессий должна быть равна 1 или 100%.

Именно это значение мы рассматриваем как значение стратегической готовности человеческого капитала к преобразованиям в долгосрочной перспективе. Стратегическая готовность – это высшая степень готовности нематериальных активов для поддержки стратегии[1].

Для анализа стратегической готовности предприятия необходимо рассчитать коэффициенты профессиональных компетенций по каждой из стратегических профессий предприятия.

$$P_1 = \sum_{i=1}^{n1} S_{ni} \quad (1)$$

$$P_2 = \sum_{i=1}^{n2} S_{ni} \quad (2)$$

$$P_m = \sum_{i=1}^{nm} S_{ni} \quad (3)$$

где P_m – коэффициент профессиональной компетенции по каждой из стратегических профессий предприятия;

m – количество стратегических профессий предприятия;

Sni – весовые показатели каждой из компетенций, соответствующей каждой стратегической профессии;

n_i - количество характеристик, подлежащих рассмотрению в отдельном блоке, определяемых экспертным методом.

В результате проведенного анализа мы получим характеристики отдельных элементов– профессий стратегической готовности предприятия в зависимости от состояния его внутренней среды. При множественности компетенций, соответствующих данной стратегической профессий методом факторного анализа и цепных подстановок необходимо провести анализ влияния конкретной компетенции на конечный результат, то есть выявить, какая из компетенций в максимальной степени повлияла на коэффициент профессиональной компетенции. Это позволит усилить меры по снижению негативного влияния данной компетенции на общий уровень стратегической готовности данной профессии.

Для того, чтобы найти интегральный показатель стратегической готовности предприятия по всем стратегическим профессиям , необходимо найти среднюю.

$$P = \sum_{j=1}^{m} P_{mj} / m_j \quad (4)$$

[1] Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – 2-е изд., испр. и доп. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 320с.

Чем больше интегральный показатель стратегической готовности предприятия, тем устойчивей предприятие и выше качество принимаемых на нем решений, в том числе и долгосрочных.

Таким образом, предложенные методические положения по выявлению стратегических профессий и оценки компетенций персонала по каждой из них позволяют обеспечить действенный подход к разработке перспективных направлений развития инженерной компоненты производственной инфраструктуры предприятий и их конкурентоспособность в условиях неопределенности функционирования отечественной экономики.

Библиография/References:

1. Инновационная Россия – 2020 (стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года). – М., 2010.

2. Денисов В.Т., Резник А.Е. Эффективность управления инженерной компонентой производственной инфраструктуры предприятия авиапромышленного комплекса // Вестник СГСЭУ. – 2012. – №4 (43). – С. 87 – 91.

3. Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 512 с.

4. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – 2-е изд., испр. и доп. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 320 с.

5. Денисов В.Т., Авдеева Е.С. Готовность человеческого капитала к стратегическим преобразованиям промышленного предприятия // Креативная экономика. – 2015. – Т.9 № 3. – С. 343 – 355.

6. Денисов В.Т., Авдеева Е.С., Панюшкина Л.В., Денисов Д.Д. Развитие рынка авиационной техники и кластерный подход к удовлетворению потребности в ней // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2015. – № 2(56). – С. 35 – 39.

7. Концепция долгосрочного прогноза научно-технологического развития Российской Федерации на период до 2025 года. – М., 2006.

8. Авдеева Е.С. Теория и практика разработки стратегий на предприятиях. Монография – Саратов: Изд-во Сарат. ин-та РГТЭУ, 2012г.

1. Innovatsionnaia Rossiia – 2020 (strategiia innovatsionnogo razvitiia Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda) [Innovative Russia - 2020 (strategy of innovative development of the Russian Federation for the period up to 2020)]. – M., 2010. (In Russ.)

2. Denisov, V.T., Reznik, A.E. (2012) Effektivnost' upravleniia inzhenernoi komponentoi proizvodstvennoi infrastruktury predpriiatiia aviapromyshlennogo kompleksa [The effectiveness of control engineering component production infrastructure enterprises aircraft industry complex] // Vestnik SGSEU [Vestnik of Saratov State Socio-Economic University]. – №4 (43). – P. 87 – 91. (In Russ.)

3. Kaplan, R., Norton, D. (2005) Strategicheskie karty. Transformatsiia nematerial'nykh aktivov v material'nye rezul'taty [Strategy maps. Transformation of intangible assets into tangible results]. – M.: ZAO «Olimp-Biznes». – 512 p. (In Russ.)

4. Kaplan, R., Norton, D. (2005) Sbalansirovannaia sistema pokazatelei. Ot strategii k deistviiu [The Balanced Scorecard. From strategy to action]. – 2-e izd., ispr. i dop. M.: ZAO «Olimp-Biznes». – 320 p. (In Russ.)

5. Denisov, V.T., Avdeeva, E.S. (2015) Gotovnost' chelovecheskogo kapitala k strategicheskim preobrazovaniiam promyshlennogo predpriiatiia [The willingness of the human capital to a strategic transformation of the industrial enterprise] // Kreativnaia ekonomika [Creative Economy]. – T.9 № 3. – P. 343 – 355. (In Russ.)

6. Denisov, V.T., Avdeeva, E.S., Paniushkina, L.V., (2015) Denisov, D.D. Razvitie rynka aviatsionnoi tekhniki i klasternyi podkhod k udovletvoreniiu potrebnosti v nei [Development of the aviation market and the cluster approach to meeting the needs of its] // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta [Vestnik of Saratov State Socio-Economic University]. – № 2(56). – P. 35 – 39. (In Russ.)

7. Kontseptsiia dolgosrochnogo prognoza nauchno-tekhnologicheskogo razvitiia Rossiiskoi Federatsii na period do 2025 goda [The concept of long-term forecast of the Russian Federation scientific and technological development for the period till 2025]. – M., 2006. (In Russ.)

8. Avdeeva, E.S. (2012) Teoriia i praktika razrabotki strategii na predpriiatiiakh [Theory and practice of development strategies in the workplace]. Monografiia – Saratov: Izd-vo Sarat. in-ta RGTEU. (In Russ.)