

УДК 621:658.114.8:001.895(470.53)

Н.Ю. Бухвалов, К.С. Пустовойт

**ИННОВАЦИОННАЯ ПАССИОНАРНОСТЬ.
РАЗВИТИЕ ИДЕИ ШУМПЕТЕРОВСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
ОАО «МОТОВИЛИХИНСКИЕ ЗАВОДЫ»**

С позиции теории инновационного развития Й. Шумпетера предложен подход к формированию механизма инновационного развития предприятия на основе «инновационной пассионарности», добавляющей к «шумпетеровскому предпринимателю» командность и аналитический интеллект. Подход реализован на ОАО «Мотовилихинские заводы» путем внесения в систему управления изменений по трем взаимосвязанным блокам: синергетика 2С-систем; новые формы управления; мотивация персонала.

Ключевые слова: *инновационная пассионарность, механизм инновационного развития.*

ОАО «Мотовилихинские заводы» – одно из старейших предприятий Урала. Оно было основано в 1736 году как медеплавильный завод и стало одним из градообразующих предприятий Перми. Вот только некоторые вехи истории инновационного развития предприятия. В 1868 году была создана пермская Царь-пушка. В отличие от известной московской эта пушка стреляла более 300 раз. Калибр этого исполина составил 508 мм, вес – 144,2 т. В феврале 1875 года на Пермских пушечных заводах был пущен невиданный ковочный 50-тонный Царь-молот – уникальное, по тем временам, и не имеющие аналогов оборудование для металлургического производства. В 1888 году на Мотовилихе начались первые работы по электросварке под руководством известного русского инженера-изобретателя Н.Г. Славянова, который испытывал свой способ сварки на разных металлах и сплавах и в 1890 году получил патент на свое изобретение.

Сегодня ОАО «Мотовилихинские заводы» – это комплекс, объединяющий в себе производство военной техники, металлургической продукции и нефтегазового оборудования.

В непростые для всей страны постперестроечные времена предприятие было вынуждено разделиться на десятки предприятий. На протяжении послед-

© Бухвалов Н.Ю., Пустовойт К.С., 2013

Бухвалов Николай Ювенальевич – канд. экон. наук, генеральный директор ОАО «Мотовилихинские заводы» (Россия, Пермь), e-mail: mz1@mz.perm.ru;

Пустовойт Константин Семенович – канд. техн. наук, советник генерального директора ОАО «Мотовилихинские заводы» (Россия, Пермь), e-mail: forksp@mail.ru.

них лет взят курс на интеграцию и успешно реализуется программа объединения разрозненных предприятий в один мощный и эффективный комплекс.

Сегодня холдинг объединяет управляющую компанию, два производственных предприятия (металлургия и специальное машиностроение), сервисные и сбытовую компании, а также собственное конструкторское бюро гражданского и специального машиностроения.

ОАО «Мотовилихинские заводы» входят в число крупнейших предприятий Пермского края и традиционно представлены в рейтингах крупнейших российских компаний [4].

В настоящее время высока актуальность перехода к процессной модели управления предприятием, в том числе управления инновационным развитием [2, 3]. Многие из применяемых для этого подходов тесно связаны с идеями Й.А. Шумпетера [1].

Йозеф Алоиз Шумпетер (1883–1950) – австрийский и американский экономист, социолог и историк экономической мысли. Шумпетер одним из первых исследовал инновационное развитие. Промышленные революции периодически изменяют существующую систему производства, вызывая постоянное стремление к нововведениям. Согласно Шумпетеру экономическая динамика основана на распространении нововведений в различных сферах хозяйственной жизни. Результатом инноваций является влияние на экономические процессы или непосредственно на продукцию. Типы нововведений по Шумпетеру: создание новых товаров, создание новых рынков сбыта, новая промышленная организация, открытие новых источников сырья, использование новых технологий и новой техники.

Экономическое новаторство – функция индивидов, которых Шумпетер называет предпринимателями. Предприниматель – хозяйствующий субъект, функцией которого является непосредственно осуществление новых комбинаций, и активный элемент данного процесса. Экономическая функция предпринимателя не является постоянной, а выполняется лишь до тех пор, пока комбинация не станет рутинной. Предпринимательство не является профессией. Новаторскую функцию предпринимателя Шумпетер отделяет от функции капиталиста, так как предприниматель не обязательно обладает правом на имущество. Рискует капиталист, который предоставляет необходимые средства. Также предприниматель не является изобретателем. Он лишь реализует результаты их работы. Предпринимателей также следует отличать от менеджеров, которые не реализуют нововведения, а лишь выполняют рутинную работу.

Предпринимательство предполагает отход от обычного «движения по течению», требует творческого подхода и поэтому связано с особенностями личности предпринимателя. Шумпетер выделил специфическую мотивацию, которая требует не быстрого удовлетворения потребностей, а активной деятельности по созданию предприятия, победы над конкурентами, преодо-

ление возникающих трудностей. Этого можно достичь на основании дара предвидения, сильной воли и развитой интуиции. Стремление к нововведениям, вера в собственные силы, умение рисковать, ощущение собственной независимости – черты личности, которые характеризуют предпринимателя и не зависят от классовой и социальной принадлежности. В то же время шумпетеровский предприниматель не обязательно обладает сильным интеллектом, так как он не может долго взвешивать и сравнивать различные варианты при принятии решений.

В своем учении Шумпетер отказывается от доминировавшей в экономике модели совершенной конкуренции, которая приводит к равновесию и уничтожает прибыль, в пользу динамического подхода. Определяющей гипотезой Шумпетера является утверждение, что предприниматель, для которого главным побудительным мотивом служит прибыль, представляет собой новатора. Заслуга ученого состоит в том, что он отверг господствовавшую ранее теорию рыночного равновесия Леона Вальраса, согласно которой предпринимательство не имело особого значения. Предприниматель Шумпетера сам создает условия для получения прибыли, изменяя процессы производства и реализации продукции, и таким образом обуславливает прогресс.

Именно Шумпетер оказался первым экономистом, который ввел понятия «нововведение» и «инновация» и связал их с темпами экономического развития. На микроэкономическом уровне нововведения обеспечивают получение прибыли и реализуются благодаря активному участию в инновационном процессе. На макроэкономическом уровне они влияют на общий экономический рост и лежат в основе понимания экономического роста. Все это актуально и сегодня, активно развивается в современных условиях.

Какие идеи Шумпетера особенно актуальны для сегодняшнего предпринимательства в России в целом и Мотовилихинских заводов в частности?

Если шумпетеровский предприниматель – это стремление к нововведениям, вера в собственные силы, умение рисковать, то современные условия, на наш взгляд, вносят дополнительные требования к агенту инновационного развития.

Первое. Время одиночек прошло. Шумпетеровский предприниматель действовал без привлечения сторонников, часто даже вопреки мнению сообществ и именно в этом находил новизну путей развития. В наше время такие возможности резко ограничены необходимостью привлечения ресурсов – от кредитных до административных. Это означает, что необходимым условием успеха агента инновационного развития является умение привлекать сторонников, согласовывать действия с коллегами, т.е. «командность» в широком смысле этого слова.

Второе. Шумпетеровский предприниматель, в определенном смысле, мог довольствоваться только ресурсом собственной интуиции для определе-

ния перспективных точек приложения сил. Сегодня этого категорически недостаточно. Без привлечения аналитической экспертизы нечего и думать о принятии правильных управленческих решений.

Таким образом, с нашей точки зрения, успех агента инновационного развития определяет инновационная пассионарность, понимаемая как шумпетеровский предприниматель плюс командность, плюс аналитический интеллект.

В соответствии с изложенной концепцией на Мотовилихинских заводах в систему управления внесены изменения по трем взаимосвязанным блокам.

Блок 1. Синергетика 2С-систем.

Реформированы 18 бизнес-процессов предприятия. Проведены 22 стратегические сессии топ-менеджеров с привлечением экспертов РМЦПК. Пересмотрены или созданы заново 37 документов системы менеджмента ОАО «Мотовилихинские заводы».

Интеллектуальная система управления уровня холдинга формализована в виде системы стандартов организации. Структура этой системы предусматривает существование документов четырех уровней:

1. Руководство по системе менеджмента. Руководство содержит описание бизнес-процессов предприятия (назначение бизнес-процесса, цели бизнес-процесса, ключевые входы и выходы бизнес-процесса, показатели результативности бизнес-процесса, парадигма управляющих воздействий). Руководство утверждается генеральным директором.

2. Ключевые регламенты. Ключевой регламент содержит описание взаимодействия ведущего бизнес-процесса с другими бизнес-процессами (участниками взаимодействия) для достижения одной из целей ведущего бизнес-процесса. Как правило, во взаимодействие, описываемое в ключевом регламенте, вовлечены все бизнес-процессы. Проект ключевого регламента разрабатывается владельцем ведущего бизнес-процесса, согласуется с владельцами бизнес-процессов – участниками взаимодействия и утверждается генеральным директором.

3. Неключевые регламенты, или регламенты второго уровня. Регламент второго уровня содержит описание взаимодействия ведущего бизнес-процесса с другими бизнес-процессами (участниками взаимодействия) для достижения одной из целей ведущего бизнес-процесса. Регламент второго уровня согласуется с владельцами бизнес-процессов участниками взаимодействия и утверждается владельцем ведущего бизнес-процесса. Таким образом, регламент второго уровня не рассматривается и не утверждается генеральным директором.

4. Инструкции. Инструкции разрабатываются на процедуры (действия), которые происходят в рамках одного бизнес-процесса. Инструкции утверждаются владельцем бизнес-процесса, в рамках которого происходит описы-

ваемое действие. Инструкции не подлежат согласованию на уровне бизнес-процессов, не рассматриваются на уровне генерального директора.

Блок 2. Новые формы управления.

Сформирован пилотный центр бизнес-ответственности в области обслуживания оборудования нефтедобычи. Утвержден комплект документов процесса.

Департамент технического сервиса нефтегазового оборудования (ДТС НГО) ОАО «Мотовилихинские заводы» является самостоятельным структурным подразделением и имеет статус «Центра бизнес-ответственности» (ЦБО). ДТС НГО строит свою деятельность на основе самокупаемости и хозяйственного расчета. ДТС НГО является подразделением с самостоятельным ведением финансово-хозяйственной деятельности на основе выделенного расчетного счета в банке и самостоятельного формирования управленческого учета. ДТС НГО вправе самостоятельно формировать структуру и штатное расписание департамента, вести переговоры и заключать договоры, в рамках установленных нормативов. В задачи ДТС НГО входит изучение рынка технического сервиса (ТС) нефтегазового оборудования, выявление возможностей и целесообразности открытия новых направлений ТС НГО и других видов сервиса, разработка проектных предложений, инициирование и реализация проектов по новым перспективным направлениям сервиса, производство, поставка и сопровождение услуг ТС НГО.

Для регламентации деятельности ДТС НГО разработаны и утверждены:

- 1) временный регламент центра бизнес-ответственности ДТС НГО;
- 2) условия и нормативы взаимодействия ДТС НГО.

Блок 3. Мотивация персонала.

Рабочие-сдельщики корпуса М переведены на повременную оплату труда с использованием стандартизированных сменно-суточных заданий и автоматизированного учета их выполнения.

Разработано Положение о премировании работников корпуса М ЗАО «Третий Спецмаш» за результаты работы за месяц. Положение введено в действие Приказом № 143 от 27.04.2012 г.

Таким образом, проведенная работа позволила создать на Мотовилихинских заводах более благоприятные, чем прежде, условия успешной работы агентов инновационного развития – носителей инновационной пассионарности.

Список литературы

1. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры): пер. с англ. – М.: Прогресс, 1982. – 455 с.

2. Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации. – Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2001. – 247 с.

3. Молодчик А.В. Предпосылки перехода к адаптивным саморазвивающимся системам // Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки: в 2 т. / под ред. А.И. Татаркина; Ин-т экономики. – М.: Экономика; Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2011. – Т. 1.

4. ОАО «Мотовилихинские заводы»: офиц. сайт. – URL: <http://mz.perm.ru>.

Получено 29.05.2013

N.Y. Buhvalov, K.S. Pustovoyt

INNOVATIVE PASSIONARITY. DEVELOPMENT OF SCHUMPETER'S ENTREPRENEUR IDEAS IN THE CURRENT CONDITIONS OF JSC MOTOVILIKHINSKIYE ZAVODY

From the standpoint of J. Schumpeter's theory of innovation development an approach is proposed to form a mechanism of company's innovative development based on innovative *passionarity*, adding teamwork and analytical intelligence to *Schumpeter entrepreneur*. The approach is implemented at JSC Mотовилихинскиye zavody by introducing changes into the management system in three interconnected domains: synergy of 2C systems, new management forms, staff motivation.

Keywords: *innovative passionarity, innovative development mechanism*.