

ВАЖНЫЕ АРГУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОДХОДА К МОДЕРНИЗАЦИИ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Череповский А.П.

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет» Инженерно-строительный институт, Орел, Россия (302016, Орел, ул. Комсомольская, 142), e-mail: cherepovsky-ap@yandex.ru

В статье, обосновывая необходимость кардинального улучшения управления персоналом проектно-строительных организаций, автор раскрывает новые направления их деятельности, называет основные условия реализации системных мер, осуществляемых разными уровнями реагирования, приводит ряд методологических разработок. Одним из важных направлений инновационного подхода автор считает разработку и реализацию федеральной системы специальных, региональных и ведомственных программ развития персонала строительной сферы на основе анализа лучшего мирового и отечественного опыта, имеющихся научно-теоретических разработок и имеющихся ресурсов. Особую роль в решении задач ускорения инновационной модернизации проектно-строительного производства должны играть организации первичного звена управления, их менеджеры и специалисты, а также образовательные учреждения.

Ключевые слова: новые функции менеджмента, обслуживание рутинных функций, «выкристаллизация» синергетического и творческого эффектов, инновационная инертность работников, основные направления модернизации производства, инновационная форма управления инновационными знаниями, сложные системные меры, интеллектуальный потенциал, комплексные программы, гуманистическая модель, внутренние резервы.

IMPORTANT ARGUMENTS FORMING AN INNOVATIVE APPROACH TO THE MODERNIZATION OF BUILDING PRODUCTION

Cherepovsiy A.P.

Engineering and construction institute the Orel state agrarian university, Orel, Russia (302016, Orel, Komsomolskaya, 142), e-mail: cherepovsky-ap@yandex.ru

In an article justifying the need for a radical improvement of personnel management of design and construction organizations, the author opens new fields of their activities, calls the basic conditions for the implementation of systematic measures undertaken by the various levels of response results in a number of methodological developments. One important aspect of the innovative approach the author considers the development and implementation of a federal system of special, regional and departmental staff development programs of the construction sector on the basis of the analysis of the best international and domestic experience, the available scientific and theoretical developments and resources available. A special role in solving the problems of rapid innovation, modernization of design and construction industry organizations should play a primary control of their managers and specialists, as well as educational institutions.

Keywords: new functions of management, maintenance of routine, "vykristallizatsiya" synergistic effects and creative, innovative inertia workers, the main directions of modernization of production, an innovative form of innovative knowledge management, complex system measures, intellectual potential, comprehensive, humanistic model, internal reserves.

Новые социально-экономические системы в разных странах и сферах деятельности всё больше и активнее развиваются по законам инновационного конкурентного соперничества и эффективного использования ресурсов, среди которых трудовые, формирующие их инновационный капитал, – ключевые [3].

Базируясь на постоянном воспроизведстве интеллектуальных продуктов, инновационная деятельность творческого персонала современных фирм создает условия конкурентного превосходства, представляющего собой важнейший источник их социально-экономического развития [10].

Отечественное строительное производство, будучи катализатором развития экономики, переживает застаревшую тенденцию вяло-текущего научно-технического развития, являющуюся следствием недостаточно активной политики государства в постреформенный период по сдерживанию «сползания» образовательно-культурного уровня специалистов в рыночную стихию и восполнению дефицита их квалификационного потенциала, необходимых для осуществления прогрессивного переустройства, всё более утрачивает конкурентные преимущества в ряде направлений и теряет потенциал развития.

Так, например, среди крупных строительных фирм мирового рынка отечественных, составляющих конкуренцию, нет. Многие наши строительные проекты и объекты грешат значительными упущениями и просчетами. Цена строительной продукции стремительно растет, а качество отстает от требований рынка [5].

В России немало проектов осуществляют зарубежные фирмы, тогда как мощности отечественного производства используются не в полной мере. Приобретая первый опыт рыночного хозяйствования, наши менеджеры медленно приводят строительство в стадию стабилизации [5].

Следует обратить внимание руководителей разных уровней на то, что менеджеров в строительной сфере трудятся миллионы, а эффективных, развивающих инновационное производство, большой дефицит. Для решения задач значительных масштабов качества и эффективности – производства продукции мирового уровня в строительстве необходимы, прежде всего, новые менеджеры, способные достигать «выкристаллизации» синергетического эффекта в трудовых коллективах и умело его использовать [4].

Эти процессы осуществляются под воздействием ряда объективных сдерживающих факторов. Основные среди них: недостаток инвестиций и изношенность производственных фондов, масштабность проблем научно-технического, законодательно-нормативного, социально-экономического характеров, а также инновационная инертность менеджеров, специалистов и других работников. Их проявления хорошо известны [6,7,8].

Следует отметить, что с целью преодоления этих факторов правительством принимаются меры: растут объемы инвестиций в экономику на образование и другие социальные сферы; улучшается международное взаимодействие и т.д. Вместе с тем радикальных мер к ускорению инновационной модернизации отрасли на разных уровнях управления производством принимается ещё крайне недостаточно, и требуется более эффективное совершенствование этой деятельности.

Проводить такую работу следует с учетом всех технологических переделов и инвестиционных циклов, схему этапов которых автор предполагает на рисунке 1.

Совершенствование инновационной модернизации строительного производства следует осуществлять по четырём основным направлениям, которые характеризуются:

- созданием современной производственной базы и обновлением производственных фондов;
- совершенствованием организационно-управленческих систем строительной сферы;
- кардинальным улучшением функционирования систем среднего и специального образования, нацеленных на существенное наращивание культурного и интеллектуального потенциала персонала, способного создавать инновационную продукцию, и повышением качества жизни и труда работников [1,7,8].

Передача функций бывших министерств строительства на уровень региональной власти предопределяла совершенствование управления производством созданием саморазвивающихся строительных организаций (СРО). На деле же нередко это приводило к очередному бюрократическому барьеру развития и подмене термина научно-техническое совершенствование простым обслуживанием рутинных функций инвестиционно-строительной сферы.

Можно сказать, что научно-технических прогресс (НТП) в строительстве сдерживает организационно-управленческую незавершенность системы управления его развитием, а действующая система СРО не имеет потенциала для радикального её совершенствования. Очевидно, что преодоление наших отставаний сопряжено с необходимостью принятия сложных системных мер и волевых действий всех уровней власти.

Председателем Правительства РФ Д.А. Медведевым (на совещании в Ростове-на-Дону 17.08.12 г.) поставлены амбициозные задачи: в ближайший и среднесрочный периоды в экономике долю инновационной продукции повысить на 30 % против имевшегося уровня 2011 г.: производительность труда в течение 6 лет повысить в 1,5–2,0 раза.

Известно, что главным средством интенсификации творческих процессов и формирования инновационного производства в таких масштабах и уровнях является существенное ускорение научно-технического прогресса во всех сферах и отраслях экономики, обеспечивающегося соответствующим ростом квалификационного потенциала персонала. Совершить такой «прорыв» возможно лишь путем значительного улучшения управления персоналом, перевода этой деятельности в каждой организации на новый научно-обоснованный уровень и постоянную основу, создания соответствующей инфраструктуры во внешней среде [7].

Трансформируя подходы к творческой деятельности персонала организаций, следует особое внимание уделять развитию его интеллекта, повышению профессионального и квалификационного уровня, гарантирующего востребованную рынками

конкурентоспособность как работников, так и результатов их труда (процессов, технологий, продуктов, системы).

Решение этих проблем связано с решениями федеральной власти об:

- увеличении ресурсного обеспечения процессов модернизации, научных исследований и опытно-конструкторских работ;
- технологическом переоснащении производства;
- сертификации и стандартизации новых продуктов, изделий, технологий, методов;
- создании эффективной инновационной инфраструктуры. При этом важнейшим направлением деятельности руководителей разных уровней должно быть стремление к максимально эффективному использованию так называемых внутренних резервов и всех ресурсов [4,6,7].

Опыт развитых стран мира и отечественного производства позволяет принять к сведению всем его участникам тезис о том, что интеграция науки и производства – неотъемлемый элемент современного инновационного процесса, а персонал – важнейший элемент их осуществления. Они подсказывают основные направления совершенствования деятельности любой организации, избравшей инновационный путь развития, и дают основу для формирования её новой инновационной политики независимо от формы собственности, стадии инвестиционного цикла, фазы инновационного развития или ресурсного обеспечения [1,6].

Как известно из теоретических положений, для решения подобных сложных производственных задач рекомендуется разработка соответствующих комплексных программ. В этой связи вытекает необходимость разработки и осуществления с участием государства федеральной и региональных программ инновационной модернизации строительства, которые должны определить генеральные стратегические направления его развития. К разработке и реализации таких программ должны быть привлечены не только министерские и академические силы, но и талантливые и способные менеджеры – лидеры и специалисты предприятий, бизнеса, вузов, чей труд нацелен на активное преодоление инерции научно-технического отставания от достижений лучших отечественных и зарубежных фирм, развитие творческой активности персонала, и чьи волевые усилия способны максимально эффективно использовать имеющиеся ресурсы и возможности каждого предприятия и региона. Выполнение таких программ должно содействовать «выкристаллизации» творческого и делового синергетического эффекта как в организационно-управленческих системах предприятий, так и в региональных аспектах [7,8].

Важной составляющей компонентой проводимых мер по инновационному перевооружению строительного производства должны стать вопросы к региональным и

федеральным органам власти по укреплению государственно-технологической дисциплины, улучшению информационного обслуживания специалистов, восполнению недостающей части и улучшению имеющейся нормативно-законодательной базы, оздоровлению общественно-нравственных и культурно-воспитательных аспектов деятельности образовательной сферы, средств массовой информации и ведомств, обеспечивающих социально-экономическое развитие общества и каждой семьи [2].

В свою очередь на предприятиях должны быть разработаны и осуществляться комплексные организационно-технические мероприятия, в которых предусматриваются меры по созданию новой инновационной политики, включающей совершенствование организационно-управленческой системы и развитие персонала, ресурсное обеспечение достижения тактических и стратегических целей деятельности и улучшение социально-экономических и производственных условий жизни и труда работников.

Важными принципами формирования нового инновационного подхода совершенствования управления производством и развития персонала должны стать эффективные меры по созданию: постоянно обучающихся организаций, участков, специализирующихся на инновационном производстве; здорового социально-психологического климата в коллективах; бригад (специалистов), работающих на основе личных планов делового и творческого роста (ЛПДР, ЛПТР); условий и возможностей стажировок специалистов на лучших фирмах и т.д. [7,8].

Каждому менеджеру важно осознать необходимость этих изменений, особенно, усиления внимания вопросам развития интеллектуального потенциала персонала и эффективному использованию ресурсов.

Учитывая повышение роли личности в рыночных условиях, важным резервом менеджеров организаций являются меры по совершенствованию методов осуществления управления персоналом как в групповой форме, так и в индивидуальной, которые требуют от них более полного использования ресурсов и создания новых условий труда и стимулов. Из опыта работ современных прогрессивных фирм известно, что приоритетной концепцией управления инновационным характером труда является гуманистическая модель, базирующаяся на повышении качества жизни работников [1,3].

Отечественные строительные фирмы пока не располагают ресурсами для обеспечения реализации данной концепции в полной мере, однако, многие элементы мер воздействия на улучшение условий труда и жизни своих работников должны осуществляться. Среди них, например, могут быть:

- реализация системы постоянного обучения;
- улучшение адресной информации о достижениях НТП и результатах работ лучших фирм;

- повышение делового характера проводимых конкурсов и периодических аттестаций;
- создание специализированных участков, бригад, лабораторий, мастерских (в т.ч. макетных);
- улучшение обмена опытом с передовыми коллективами, новаторами, лидерами инновационного производства;
- усиление внимания межличностным отношениям в коллективе и выяснение необходимости помощи сотрудникам в улучшении условий труда, учебы, быта и т.д.;
- создание наглядной информации о результатах и планах инновационного развития в коллективе и их периодическое обсуждение;
- совершенствование должностных инструкций работников;
- разработка темников о проблемных участках и необходимых усовершенствованиях продуктов труда;
- улучшить работу с резервом кадров;
- зафиксировать порядок принятия, изучения, оценки и реализации научно-технических идей;
- разработать и реализовать стандарт организации о повышении научно-технической и социально-экономической корпоративной культуры;
- установить постоянный контроль за ходом реализации мероприятий и бизнес-планов инновационной модернизации производства [7,8].

Главную роль в формировании инновационного подхода к модернизации экономики, в т.ч. строительного производства, должна играть всё же сфера образования. Как на школьно-дошкольном, так и на высшем уровнях её новая система должна существенно повысить качественные характеристики обучения и воспитания обучающихся в духе бережного отношения к общечеловеческим ценностям, традициям и общей культуре. Она должна обеспечить подготовку специалистов, способных осуществить «технологический прорыв», эффективно влиться в мировой рынок и решать задачи социально-экономического развития отечественной экономики. Главной особенностью такой системы должна стать возможность создания, функционирования и развития новых инновационных форм управления инновационными знаниями во всех структурах, ведомствах, уровнях управления [1,2,6].

Один из их вариантов приводим в таблице 1.

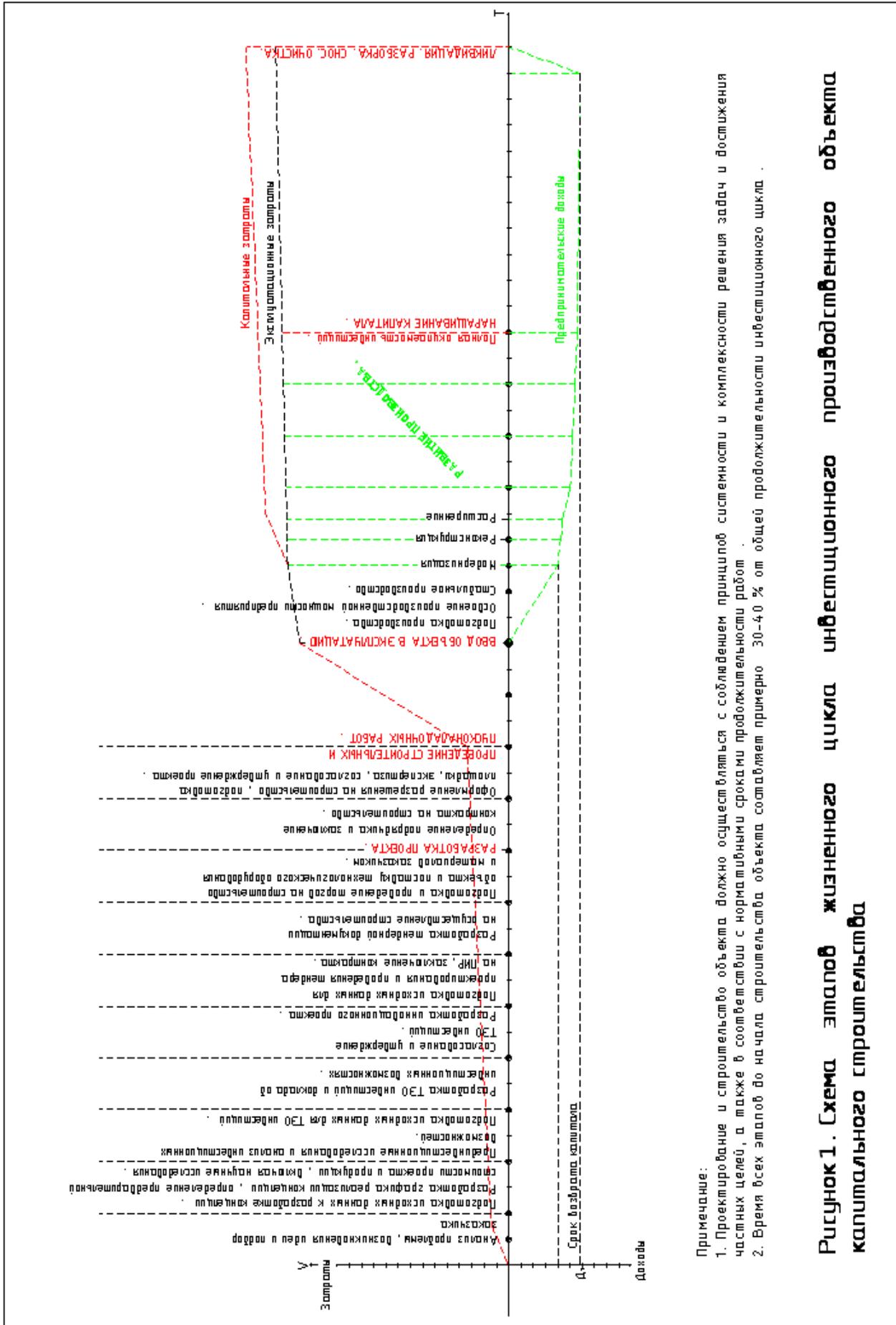


Рисунок 1. Схема этапов жизненного цикла инвестиционного проектирования строительства капитального объекта

Таблица 1

Балльная градация инновационной деятельности
профессорско-преподавательского состава кафедры АПГС ИСИ

№ п/п	Виды инновационной деятельности	Удельн ый вес вида	Общий бал деятельности членов кафедры АПГС за период
1.	Получение научных степеней, званий	20	
2.	Получение патента на изобретение	10	
3.	Выпуск учебного пособия с грифом УМО	7	
4.	Выпуск учебного пособия внутривузовской публикации	6	
5.	Участие в изобретениях и в научных трудах вуза	5	
6.	Выполнение хоздоговора (35-45 т.р.)	6	
7.	Реализация эффективного инновационного проекта	5	
8.	Публикация в мировой (периодической) печати	6	
9.	Публикация статьи в журналах, лицензированных ВАК`ом	4	
10.	Публикация статьи в сборниках ОрелГАУ	3	
11.	Доклад на конференции, симпозиуме, семинаре	3	
12.	Разработка комплекта документов УМК по дисциплине	3	
13.	Участие в выставках НТП	3	
14.	Разработка темы дисциплины на мультимедиа	2	
15.	Эффективная работа студенческих кружков	3	
16.	Работа с аспирантами и магистрами по НИР	2	
17.	Проведение культурно-спортивных программ	2	
18.	Получение призов и премий победителей конкурсов, выставок достижений НТП	5	
19.	Научное руководство диссертационными работами	5	
ИТОГО:		100	

Список литературы

1. Бобков К.И., Сапожников В.Н. Научные проблема экономики строительства: учебное пособие. – М.: Изд-во Ассоциации строительных ВУЗов, 2006. – 224 с.
2. Жбанов П.А. Императив инновационных управленческих компетенций в сфере развития экономических знаний // Экономика строительства. – 2011. – № 1(7).

3. Инновационное развитие экономики России: национальные задачи и мировые тенденции: Международная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет: сборник статей: в 2 т. – М.: МАКС Пресс, 2008. – Т.2.
4. Никифоров А.Д. Управление качеством: учеб. для вузов. / А.Д. Никифоров, А.Г. Схиртладзе. – М.: Студент, 2011. – 717с.: ил.
5. Строительство в России // Аналитический материал Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, 2010. http://www.gks.ru/doc_2010/stroit10.rar.
6. Управление качеством образования в регионах России: монография /В.Г. Садков, В.А. Голенков, Д.В. Аронов, Т.Б. Брехова, Т.Г. Вайдерова, Ю.С. Степанов, П.Н. Машегов. – 2 изд., перераб., доп. – М.: ОАО Издательская группа «Прогресс», 2007. – 262 с.
7. Череповский А.П. Стратегическое развитие управление персоналом в строительстве: Монография// А.П. Череповский. – Орёл: Изд-во Орел ГАУ, 2007. – 376 с.
8. Череповский А.П. К вопросу об инновационном развитии отечественного производства в капитальном строительстве // Вестник Орел ГАУ. – 2011. – № 4(31).
9. Четверик Н.П., Грунин И.Ю., Ханухов Х.М., Пироцкая Л.М., Шляпников А.А., Деревянко А.А. Методические рекомендации по оценке эффективности инноваций в строительстве. НОСТРОЙ, 2011 <http://www.nostroy.ru>.
10. Экономика знаний: коллективная монография / отв. ред. д. э. н. В.П. Колесов. – М.: ИНФА-М, 2008.

Рецензенты:

Садков В.Г., д.э.н., профессор, руководитель научной школы ФГБОУ «Госуниверситет УНПК», научный руководитель кафедры «Государственное управление», заслуженный работник высшей школы, лауреат премии Президента РФ в области образования, г. Орел;
Калиничева Е.Ю., д.э.н., профессор кафедры «Бухгалтерский учёт» экономического факультета ФГБОУ «Орловский государственный аграрный университет», г. Орел.