

Залещанский Б. Д.

*доктор технических наук, профессор,
Российская академия предпринимательства*

Ермаков И. А.

*аспирант,
Российская академия предпринимательства*

Принципы управления долгосрочным развитием оборонно-промышленного комплекса России в современных условиях

***Аннотация.** Анализ и оценка применения современных принципов управления для предприятий ОПК, позволяющих ему выступать в роли локомотива модернизации российской экономики, трансфера инноваций, ключевого элемента обеспечения обороноспособности и экономической безопасности страны, формирование конкурентоспособности ведущих отраслей национальной экономики на основе формирования уникального кадрового технического и управленческого потенциала.*

***Ключевые слова:** управление, модернизация, инновационность, конкурентное преимущество, управление знаниями, кадровый потенциал развития.*

Principles of management of long-term development defence-industrial complex of Russia in modern conditions

***The summary.** In this article authors give analysis and appraisal of modern management principles for military production complex of Russian federation, that allow him to become a locomotive of Russian economy modernization (upgrade), as a transfer subject of innovations, as a key element of providing economic security and defence capability and forming competitiveness of Russian economy leading branches based on foundation of unique technical and managing staff potential.*

***Keywords:** management, modernisation (upgrade), innovativeness, concurrence advantage, management of knowledge assets, staff potential development.*

В современном мире во всех сферах человеческих отношений, в том числе и экономической, все больше возрастает роль менеджмента, управления и лиц, отвечающих за эти процессы. Некоторых социологи даже считают, что в будущем преподаватели станут менеджерами по соответствующим уровням и направлениям обучения, а врачи переквалифици-

руются в валеологический менеджеров по своей специализации. В целом можно сказать, что фактически наступает век «менеджеризма».

В данной же статье авторы попытались дать оценку принципам построения знаниевого менеджмента, стратегического и управленческого менеджмента всех видов в свете построения новых ВС России, официально закончившейся, но фактически продолжающейся военной реформы, особенно в сфере формирования структуры гражданского персонала МО РФ, военно-технического сотрудничества с другими странами, занимающую львиную долю высокотехнологичного несырьевого экспорта РФ и развития ОПК, который по видению В.В. Путина должен стать локомотивом модернизации России. Данная оценка базируется на общих положениях теории менеджмента и нормативных документах, используемых в США в министерстве обороны, в частности «Принципы менеджмента знаний в вооружённых силах США» (Army Knowledge Management Princilpes), принятые в 2008 году.

Принцип 1 – Обучение и воспитание лидеров в области менеджмента

К сожалению в России, особенно в рамках госструктур и госкорпораций, при наличии ответственных чиновников, топ-менеджеров и глав различных ОКБ и крупных военных предприятий, господствуют принципы подчиненности и авторитарности принятия решений не только стратегического характера среди весьма узкого круга лиц. Это приводит к усложнению, бюрократизации принятия решений, а также к увеличению необходимого для этой цели времени. На наш взгляд, к прогрессивным изменениям в этой области могут привести заимствования из японской модели управления, когда поощряется инициатива и рационализаторство на местах, позволяющая миновать многие бюрократические процедуры и обеспечить большую оперативность в кратко- и среднесрочных перспективах развития и повышения эффективности деятельности ведомств и предприятий. В частности, извлечение большей прибыли, экономически более выгодное размещение и исполнение заказов и проведение тендеров на них. Подобное внедрение японского опыта также позволит сэкономить средства на социальное развития предприятий ОПК для устранения казусов, происходивших в рамках исполнения гособоронзаказов 2010–2012 годов, когда руководители верфей и заводов включали в контрактную цену конечной продукции весьма ссещественне дополнительные суммы, которые должны были покрывать затраты на льготы рабочим и создания социнфраструктуры для членов их семей.

Еще одной важной сферой приложения развитых лидерских качеств является международное военно-техническое сотрудничество. Они могут быть использованы для проведения более агрессивной поли-

тике в области конкурентной борьбы за оборонные на всех рынках и выставках вооружений; подразумевать более активное сотрудничество с МИД РФ вплоть до включения его работников в штат корпорации «Ростехнологии» и военных предприятий, которым позволено самостоятельно осуществлять экспорт вооружения, например, концерн «Антей» на постоянной основе. Также лидерам нашего государства следует использовать все свое политическое влияние для поддержки и продвижения фирм нашего ОПК на рынке вооружения, особенно на крупных тендерах. Ярким примером этому могут служить победа французского истребителя Rafale в индийском тендере MMRCА на поставку и лицензионное производство 126 самолетов 31 января 2012 года. Пусть, на первый взгляд, это соответствует главному принципу политики Индии в области закупки вооружения диверсификации поставщиков (основными являются Россия, США и европейские страны), реальное положение вещей – угроза закрытия производственной линии во Франции из-за отсутствия заказов и меньшая на 4 миллиона долларов цена за единицу, чем у основного конкурента Eurofighter Typhoon, – позволяют предположить с высокой долей вероятности активную поддержку, оказанную компании Dassault на самых высших уровнях политической власти Франции. Положительным сдвигом в этом направлении, как в политической поддержке продвижении продукции наших компаний, так и в защите авторских прав, патентов и интеллектуальной собственности наших инженеров-конструкторов можно считать жесткую позицию Правительства РФ и Федеральной службы по военно-техническому сотрудничеству по предоставлению твердых гарантий о соблюдении двустороннего соглашения об охране интеллектуальной собственности в области оборонно-промышленного комплекса 2008 года со стороны Китая как главного условия заключения контракта на поставку 48 истребителей Су-35 на сумму 4 миллиарда долларов. Это вызвано, в первую очередь, нежеланием повторения истории с лицензией на производство самолетов Су-27, когда КНР отказалась от продолжения выпуска почти 50% летательных аппаратов и переключилась на выпуск его клона J-11, который теперь еще и составляет конкуренцию на мировом рынке российскому оригиналу.

Принцип 2 – Поощрение обмена знаниями, опытом и способствование профессиональному развитию в области менеджмента, принцип инновационности

С авторской позиции этот обмен может производиться в следующих сферах. Во-первых, в сфере управления персоналом, когда уникальные наработки кадровых служб различных предприятий распростра-

ются и по необходимости адаптируются среди всех субъектов ОПК. Главной проблемой в этой связи является недостаточно количество специалистов по работе с кадрами и отсутствие у многих высшего профильного образования (в целом по России эта цифра может достигать 75–80% менеджеров управления персоналом, не имеющих диплома соответствующей специальности), поэтому необходимо повышение организационного статуса, уровня профессиональной компетентности специалистов служб управления персоналом, способных выполнять сложные аналитические, управленческие, социальные, образовательные функции и грамотно регулировать трудовые отношения. Во-вторых, в сфере управления организацией и более тесного взаимодействия по различным вопросам с органами государственной власти. В условиях почти «вечной любви» руководства российского государства к итальянским компаниям в области технического сотрудничества (военно-морское строительство в СССР в 30-е годы XX века, FIAT и ВАЗ в 70-е, нынешняя закупка и лицензионное производство бронемашин «Рысь» разработки компании Iveco, входящей в концерн FIAT) чиновникам следует обратить пристальное внимание на опеку со стороны государства того же концерна FIAT, который является крупнейшим частным работодателем Италии. В-третьих, необходима организация единой системы тренингов, обучения и повышения квалификации, охватывающая менеджеров всех уровней и направлений для всех предприятий и организаций, вовлеченных в деятельность ОПК. В-четвертых, среди персонала предприятий ОПК необходимо вводить доктрину более тесного сотрудничества. Это может выражаться во взаимообмене информацией, носящей технический и экономический характер; активная и эффективная взаимоподдержка в сфере ВТС; создание пакетных предложений для заказчиков, например, при продаже буксируемых артиллерийских орудий по тендеру одним предприятием, оно может внести предложения о продаже фактически коплиментарного товара — артиллерийских радаров, тягачей для орудий, новых моделей снарядов, автотранспорта обеспечения боевой деятельности производства других хозяйствующих субъектов российского ОПК, конечно, если финансы заказчика позволяют или он проводит аналогичные тендеры по вышеперечисленной военной продукции. Эта информация, в свою очередь, должна соответствовать принципам оперативности, своевременности, гибкости в ценовой политике, если заказчик готов пойти на комплексную закупку («оптом — дешевле», при этом, выражается не только зависимость цены единицы каждой продукции от объема продаж, но и от общего состава заказа), и принципу финансовой целесообразности для выпускающих компаний.

Принцип 3 – Принятие мер по предотвращению потери знаний, защите и сохранению информации, «знаниевых» активов и интеллектуальной собственности

Придерживание этого принципа должно включать в себя комплекс мер информационно-технологического и юридического характера; повышение эффективности деятельности спецслужб в сфере защиты государственных технических, инженерных и производственных секретов; облегчение получения патентов и скорейшее внедрение изобретений в производственный процесс; адресные программы поддержки молодых ученых-инженеров на предприятиях ОПК, производящих продукцию для видов ВС РФ; признание человеческих ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности организации, ее ключевым ресурсом и главным источником получения новых знаний и развития технологий.

Принцип 4 – Интеграция принципов единоначалия и демократизации управления

Эта интеграция подразумевает под собой оптимальное сочетание централизации и децентрализации во всех видах менеджмента предприятий. Этот принцип позволяет успешно распределять полномочия на принятие решений на каждом уровне иерархии управления и стратегические решения (разработка целей, стратегии, политики) на высшем уровне управления организацией, а также активное привлечение работников к управлению на всех уровнях в рамках их компетентности.

Принцип 5 – Принцип стратегического подхода к планированию всех сфер деятельности организаций и постановку задач

Прежде всего, это ориентация на стратегический подход к управлению организации в целом, ее персоналом, процессами, происходящими в ней, полученными знаниями с учетом долгосрочных перспектив развития конкурентных преимуществ предприятий ОПК на внутреннем и внешнем рынке

Принцип 6 – Принцип инвестиционности, развития организаций и повышения качества жизни трудового коллектива

Принцип инвестиционности заключается в признании экономической целесообразности капиталовложений, связанных с привлечением средств извне для обеспечения развития организации в сферах внедрения инноваций, совершенствования технологической оснастки предприятий, обучение и повышение квалификации работников и т. д.

Грамотное использование этого принципа позволит обогатить содержание труда, упростит создание комфортных условий и благоприятного психологического микроклимата в трудовом коллективе, фор-

мирование позитивной организационной культуры, предоставление возможностей для профессионального и служебного роста. Для российских предприятий также важна увеличение доля участия работников предприятий в прибылях. что, по мнению авторов, является наиболее перспективным методом материального стимулирования работников на данный момент, по крайней мере, в ОПК, позволяющая ощутить большую сопричастность к жизни и успехам предприятия. Еще одним положительным сдвигом при таких условиях может стать факт использования японского опыта персонал-менеджмента, когда работник работает на одном месте с момента окончания ПТУ или ВУЗа до пенсии не по причине невозможности найти другую работу, а по причине наличия условий, способствующих удовлетворению всех материальных, интеллектуальных и культурных потребностей человека как работника и как личности.