Свирина А.А.
канд. экон. наук, ст. преподаватель филиала «Восток»
Казанского государственного технического университета
им. А.Н. Туполева

Новые вершины… спят в тревожном сне

проблемы развития инновационной экономики в Российской Федерации

Приоритетным направлением для экономического развития Российской Федерации является инновационный путь. При этом необходимо отметить, что реальных предпосылок для преобразования экономики России в инновационно-ориентированную на данный момент практически нет, вследствие чего реализация указанного варианта развития возможна только при условии значительного содействия здесь со стороны государства. Однако, на сегодняшний день, несмотря на созданную во многих регионах инфраструктуру по поддержке инновационной деятельности (инвестиционно-венчурные фонды, технопарки, бизнес-инкубаторы и т.п.) в большинстве случаев она находится в неработоспособном состоянии.

Зачастую бизнес-инкубаторы превращаются (после многомесячного простоя) в офисные центры, основным видом деятельности которых является сдача помещений в аренду. Таким образом, само по себе создание венчурных фондов, технопарков и бизнес-инкубаторов не приводит к автоматическому проведению в жизнь инновационной политики экономического развития. Следовательно, перевод экономики России на инновационный путь развития требует дополнительных усилий по созданию в государстве необходимых и достаточных для этого условий.

Следует отметить, что инновации в Российской Федерации имеют место и в данный момент. Однако они реализуются не на всех предприятиях и являются частными инициативами отдельных представителей бизнеса. Почему дела обстоят именно так, несмотря на то, что каждому руководителю известна теория жизненного цикла продукта, в соответствии с которой отсутствие инноваций приводит к упадку организации?

В первую очередь, описанная ситуация возникает вследствие того, что *персонал предприятий и организаций не готов к масштабному осуществлению инноваций,*

персонал предприятий и организаций не готов к масштабному осуществлению инноваций, и, более того, достаточно редко бывает заинтересован в совершенствовании своих умений

и, более того, достаточно редко бывает заинтересован в совершенствовании своих умений и навыков для внедрения инноваций в организации.

Второй причиной можно считать *недостаточно развитую инфраструктуру.* Несмотря на предоставление льгот инновационным предпринимательским структурам в рамках функционирования венчурных фондов, технопарков и бизнес-инкубаторов, их размер является недостаточным для того, чтобы обеспечить, например, стабильное развитие инновационно-производственной компании.

Предлагаемые льготы могут обеспечить становление и развитие, прежде всего, компаний, работающих в сырьевом секторе экономики. В данном сегменте инновации также возможны, однако, они не смогут обеспечить равномерного и разнопланового инновационного развития экономики, что является задекларированной целью российского правительства.

Третьей причиной фактического отсутствия инноваций на российских предприятиях является *периодический недостаток необходимого количества денежных средств* (просто для обеспечения жизнедеятельности предприятий). Вследствие этого поступающие денежные средства используются для «затыкания дыр», а не для развития.

Все перечисленные тенденции являются, по нашему мнению, следствием того, что концептуальным подходом к управлению предприятиями в нашей стране является, так называемая, традиционная управленческая политика, в рамках которой предприятие ориентируется не на развитие своих сильных сторон, а на устранение слабых. *Традиционный подход характеризуется:*

– ориентацией на поиск слабых сторон и их устранение;

– стратегией предприятия, учитывающей только имеющиеся в его распоряжении ресурсы;

– ориентацией на минимизацию рисков в условиях существующих ограничений.

Нетрадиционный подход, в свою очередь, ориентирован на обнаружение и развитие сильных сто-

нетрадиционный подход предполагает систематизацию рисков с целью перевода их в категорию управляемых

рон предприятия, разрабатываемая стратегия подразумевает развитие потенциала предприятия, в том числе и скрытого. Кроме того, нетрадиционный подход предполагает систематизацию рисков с целью перевода их в категорию управляемых и использование нетрадиционных решений для преодоления препятствий.

Таким образом, деятельность организации при реализации программы инновационного развития в соответствии с *нетрадиционным подходом* заключается в решении следующих задач:

– приведения ресурсов в соответствие с целью реализуемой инновационной стратегией (включает в себя активацию скрытого потенциала предприятия);

– доведения новой стратегии и ее целей до понимания сотрудников предприятия, что позволит более активно вовлекать их в процесс реализации избранной инновационной стратегии;

– принятия решений по поводу организационной структуры управления инновационным процессом, например, с помощью управления на основе проектного подхода;

– разработке инновационной программы, ориентированной на достижение поставленных целей.

Как видим, нетрадиционный подход позволяет создать концепцию управления, ориентированную на внедрение инноваций, однако, он не обеспечивает решения проблемы инновационной активности персонала. При этом необходимо отметить, что проблема финансирования, напротив, решается в рамках применения нетрадиционного подхода – поскольку он предполагает более эффективное использование имеющихся ресурсов, воспроизводство финансовой базы ускоряется, что позволяет привлекать дополнительные финансовые ресурсы, необходимые для реализации инновационных программ.

Вернемся теперь к проблеме персонала. В первую очередь, по нашему мнению, она может быть разрешена за счет изменения структуры обучения работников. Нам известно, что в большинстве случаев персонал, имеющий высшее образование, не готов к решению конкретных задач, а обладает, в лучшем случае, знаниями, где и как можно найти необходимую информацию. Вследствие этого, обучение специалиста и его адаптация к существующим условиям работы производится непосредственно на рабочем месте силами более опытных работников.

Однако такой подход, естественно, не обеспечивает развития персонала в русле склонности к инновационной деятельности. Таким

концептуальным подходом к управлению предприятиями в нашей стране является, так называемая, традиционная управленческая политика

для эффективной реализации инноваций необходимо постоянно знакомить персонал с новыми тенденциями техники и технологии

образом, для обучения и развития инновационно-ориентированного персонала необходимо организовывать повышение квалификации работников в областях, относительно неразвитых на собственном предприятии.

Например, на промышленном предприятии со сложившейся системой посметного планирования производства и реализации продукции может быть целесообразно повышение квалификации сотрудников планово-экономического отдела в направлении бюджетирования в целях внедрения этой управленческой инновации, позволяющей проводить более эффективное финансовое планирование.

Аналогично, при реализации программы автоматизации деятельности предприятия целесообразно проводить обучение персонала по различным направлениям автоматизации с целью выявления соответствующих возможностей программного обеспечения и приобретения только необходимых программ с оптимальным для предприятия соотношением цена/качество.

Продолжая данную мысль, можно сделать вывод о том, что для эффективной реализации инноваций необходимо постоянно знакомить персонал с новыми тенденциями техники и технологии (в том числе управленческой), что является залогом появления новых идей при развитии предприятий и организаций.

Однако все перечисленные меры будут бесполезными при отсутствии понимания руководством проблемы инновационного развития. Необычайно распространенной является ситуация, когда генераторами инновационных идей на предприятии являются менеджеры среднего звена, в то время как топ-менеджмент организации не видит потенциала и смысла в предлагаемых инновационных стратегиях развития, предпочитая «оставить все как есть» и пожинать незначительные прибыли стагнационного периода.

Указанная проблема является, на наш взгляд, наиболее значимым препятствием, тормозящим инно-

нетрадиционный подход позволяет создать концепцию управления, ориентированную на внедрение инноваций, однако, он не обеспечивает решения проблемы активности персонала

вационное развитие российских предприятий. Менеджеры высшего звена не видят смысла в самостоятельном внедрении инноваций, ожидая «указания сверху», т.е., например, объявления гранта или национального проекта инновационного развития, после чего начинают предприниматься какие-либо шаги в указанном направлении.

Тем не менее, как показывает мировой опыт, 70% финансирования инноваций приходится на частных инвесторов, а не на государство. Государство же, напротив, финансирует фундаментальную науку, являющуюся теоретической базой инновационного развития. Предлагаемая же на данный момент стратегия инновационного развития Российской Федерации характеризуется прямо противоположными тенденциями: *финансирование фундаментальной науки предлагается передать частному бизнесу, а внедрение прикладных инноваций предполагается осуществлять за счет государства*. Поскольку реализация такого подхода с большой долей вероятности не призвана обеспечить прибыль для частных инвесторов, их низкая активность в данном направлении вполне очевидна и имеет место.

Из изложенного можно сделать ряд основных выводов.

Во-первых, движущей силой инновационного развития предприятий и государства в целом, по нашему мнению, является квалифицированный инновационно-ориентированный персонал, который является основным экономическим ресурсом «новой» экономики.

Во-вторых, создание инфраструктуры, ориентированной на развитие инновационной деятельности (особых экономических зон, технопарков, венчурных фондов и т.п.) является недостаточным условием организации инновационного развития. В большинстве случаев созданные структуры не выполняют изначально возлагавшихся на них функций.

как показывает мировой опыт, 70% финансирования инноваций приходится на частных инвесторов, а не на государство

В-третьих, инновационное развитие не представляется возможным в отсутствие согласованности действий менеджеров среднего и высшего звена в данном направлении и в отсутствие выработанного ими единого понимания инновационного развития предприятия, или региона в целом.

В-четвертых, государству имеет смысл пересмотреть точку приложения финансирования инновационной деятельности и переориентироваться на финансирование тех ее сфер, где приход частного инвестора представляется по различным причинам маловероятным.

По нашему мнению, выполнение указанных рекомендаций повысит вероятность активного инновационного развития Российской Федерации.

КЭ