

Г.И. СИДУНОВА
(Волгоград)

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

Обоснована необходимость использования инновационного подхода при управлении предпринимательскими структурами. Представлен процесс моделирования инновационной активности предпринимательской структуры. Приведены стратегии развития интрапренерства на различных стадиях жизнедеятельности предпринимательской структуры.

Ключевые слова: инновационная активность, интрапренерство, внутренняя предпринимательская среда, предпринимательская структура, инновационный потенциал работника.

Инновационная активность является показателем состояния общества и экономики в целом. На данный момент в российской экономике очень мало хозяйствующих субъектов, которые в полной мере осуществляют предпринимательскую инновационную деятельность, хотя на сегодняшний день имеется возможность реализации инновационной инициативности. Такая ситуация обусловлена в основном текущим состоянием экономики страны, которая характеризуется возрождением конкурентоспособного кадрового потенциала и инвестиционным кризисом, что, в свою очередь, понижает инновационную активность отечественных предприятий.

Проблема стабилизации отечественной экономики и последующего развития производства на основе современных технологий определяет необходимость активизации инновационной деятельности, т.к. оказывает решающее воздействие на экономический рост в долгосрочной перспективе, который характеризуется многоплановостью и масштабностью. Вследствие этого приоритетными задачами являются управление, планирование и прогнозирование инновационной деятельности. Теперь недостаточно создавать экономические механизмы, стимулирующие осуществ-

ление инновационной деятельности и способствующие достижению ощутимых экономических эффектов. В данной ситуации необходимо в большей степени решать задачи определения целей и средств их достижения и выработки подходящей стратегии, которая в полной мере будет отвечать потребностям развития предпринимательских структур.

Нововведения позволяют предпринимательским структурам (ПС) быть конкурентоспособными на соответствующих рынках. Чтобы разработать и ввести в бизнес-процесс инновации, необходимо сформировать и поддерживать в предпринимательской структуре культуру толерантности к риску, гибкости финансовых и производственных процессов, скорости принятия управленческих процессов, адаптивности к внешним и внутренним условиям.

Данная культура внутренней предпринимательской среды разделяется на два типа: культура 1) управления ПС; 2) культура интрапренерства.

Следовательно, культура толерантности к риску со стороны управления ПС зависит от склонности владельцев бизнеса и менеджеров рисковать ради получения предпринимательского дохода, т.е. части прибыли от предпринимательской деятельности, которую получают сами предприниматели за риск, новаторство, организацию производства и труда [5].

В энциклопедическом словаре предпринимательский доход определяется как «плата за предпринимательские способности в виде дивидендов, предпринимательской прибыли, процента, ренты» [3, с. 271]. На современном этапе развития предпринимательства можно говорить о том, что величина предпринимательского дохода зависит от культуры управления ПС и культуры интрапренерства. Культура интрапренерства (внутреннего предпринимательства) зависит от возможности и желания наемных работников заниматься нововведениями в данной ПС с учетом личной мотивации или системы стимулирования. Объединение двух направлений данных культур может привести к увеличению предпринимательского дохода (сверхприбыли).

Второй фактор предпринимательской культуры определяется гибкостью финансовых, производственных и бизнес-процессов.

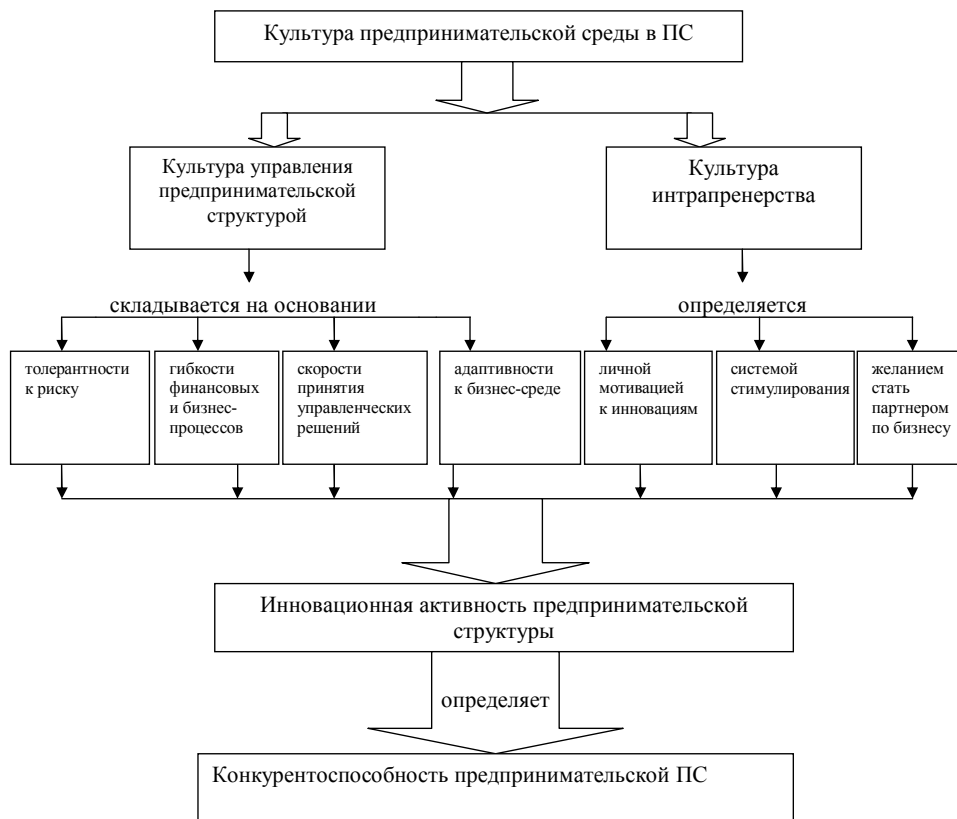


Рис. 1. Моделирование инновационной активности предпринимательской структуры (составлено автором)

Данный фактор во многом обусловлен качеством и скоростью принятия управленческих решений, возможностью отраслевого маневрирования на определенных рынках и зависит от желания и возможности владельцев бизнеса и менеджеров ПС быть новаторами в данных областях деятельности, т.е. рисковать финансовыми потоками, совершенствовать и, как следствие, инвестировать в производственные и бизнес-процессы. Отдача от данных инвестиций зависит не только от правильности принятых управленческих решений, но и от качества исполнения. Исполнительность же наемных работников напрямую завязана с системой мотивации и стимулирования. И если мотивация наемного работника, направленная на увеличение предпринимательского дохода, – это достаточно редкое явление, связанное чаще всего с желанием данного работника стать партнером в данном бизнесе, то система стимулирования непосредственно должна быть направлена на формирование у наемных работников желания работать на владельцев бизнеса «как на себя». Работодатели отмечают позитивное влияние реализации различных программ подготовки персонала на снижение текучести кадров среди наиболее способных

специалистов, на динамизм развития предприятий, особенно в таких сферах, как новые технологии производства и менеджмента, на расширение сети контактов предприятий на рынке капитала вследствие установления лучших и более разветвленных контактов с потенциальными инвесторами [4, с. 122]. Следовательно, любая инновация наемных работников должна быть замечена, оценена и оборачивается для них монетарной или немонетарной выгодой.

Ключевыми особенностями современной инновационно активной ПС являются развитые процессы приобретения знаний, опыта, умений сотрудников, а также использование уже накопленного интеллектуального потенциала для повышения конкурентоспособности производимых товаров. Экономия на создании современной, рациональной, гибкой системы стимулирования наемных работников (или невозможность ее создания) может негативно сказаться на предпринимательском доходе. Инновационность системы стимулирования наемных работников во многом определяет инновационную активность ПС.

Моделирование инновационной активности ПС представлено на рис. 1. Приведенный процесс моделирования инновационной ак-

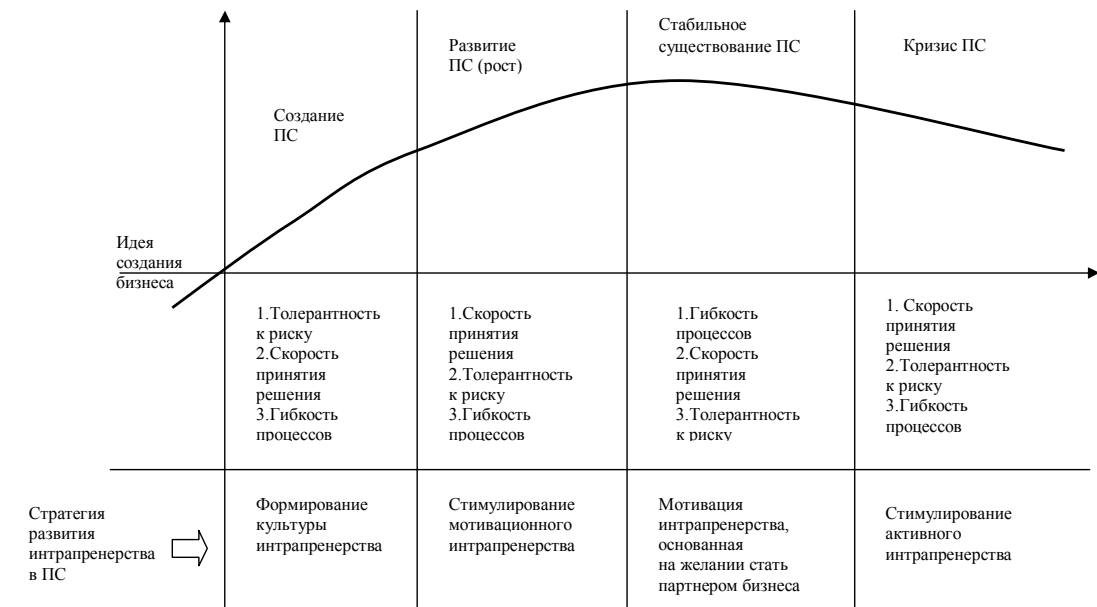


Рис. 2. Приоритетность условий внедрения интрапренерства в ПС на различных стадиях развития (составлено автором)

тивности определяет влияние данной активности на конкурентоспособность ПС.

Инновационная активность ПС зависит от жизненного цикла развития ПС (или влияет на него). Если брать классический вариант жизненного цикла любой организации, то ее развитие в первую очередь определяется способностями реагировать на изменения и решать сложные и масштабные проблемы.

«Природа роста и старения организации, как и других систем, проявляется в соотношении двух факторов – гибкости и управляемости. При этом функция руководства состоит в управлении организацией так, чтобы сделать ее способной перейти к следующей стадии жизненного цикла. На разных стадиях баланс “гибкость–управляемость” может меняться, что, в свою очередь, ведет к изменению характера проблем» [2, с. 38].

На рис. 2 приведены стратегии развития интрапренерства на различных стадиях жизнедеятельности ПС.

Исходя из практики реализации инновационного предпринимательства, не стоит забывать о четвертом условии эффективного бизнеса – адаптивности бизнеса к внешней среде. Данная адаптивность, учитывая спрос на рынке, позволяет ПС или сформировать новый спрос на продукт или услугу, использовать новые технологии, или задействовать новые ресурсы. Основой адаптивности внедрения инновационной культуры интрапренер-

ства в ПС является эффективная система мотивации и стимулирования наемных работников. Стимулировать высокомотивированных специалистов на инновационную активность – это основополагающее условие конкурентоспособности бизнеса. При этом знания становятся одной из высших ценностей и источником конкурентных преимуществ. «Продолжающийся на протяжении последних десятилетий рост противоречий во взаимодействии общества, бизнеса, технологий, образования ставит перед мировой экономической наукой задачи осмысления новых тенденций развития и разработки обоснованных подходов и действенных экономических механизмов, направленных на их реализацию» [1, с. 83]. Возникает необходимость активизации поиска новых подходов в развитии стимулирования специалистов на инновационную активность.

Таким образом, инновационная активность зависит от того, насколько ПС является инновационной структурой, и от инновационного потенциала работников данной структуры. Инновационный потенциал работника – потребность к восприятию новой информации, приращению своих профессиональных знаний, выдвижению новых конкурентоспособных идей, нахождению креативных решений нестандартных задач и инновационных способов решения стандартных задач.

Обобщив данные категории и определив особенность деятельности ПС, можно утверж-

дать, что инновационная активность ПС формируется на основе внедрения культуры интрапренерства и это основное условие конкурентоспособности бизнеса и в целом предпринимательской структуры.

Литература

1. Гомаюнова Т.М. Использование стратегического управления маркетингом в высших учебных заведениях // Изв. Волгогр. гос. пед. ун-та. Сер.: Соц.-экон. науки и искусство. 2010. № 3(47). С. 83–88.
2. Сидунова Г.И. Кадровая политика: сущность, структура, развитие: моногр. Волгоград, 2003.
3. Управление персоналом : энцикл. словарь / под ред. А.Я. Кибанова. М. : ИНФА-М, 1998.
4. Шерер И.Н. Современное решение проблем молодежного рынка труда в регионах // Философия социальных коммуникаций. 2011. №4. С. 120–127.
5. Энциклопедический словарь экономики и права [Электронный ресурс]. URL : http://www.dic.academic.ru/contents.nsf/dic_economic_law.

* * *

1. Gomayunova T.M. Ispolzovanie strategicheskogo upravleniya marketingom v vyisshih uchebnykh zavedeniyah // Izv. Volgogr. gos. ped. un-ta. Ser.: Sots.-ekon. nauki i iskusstvo. 2010. № 3(47). S. 83–88.
2. Sidunova G.I. Kadrovaya politika: suschnost, struktura, razvitie: monogr. Volgograd, 2003.
3. Upravlenie personalom : entsikl. slovar / pod red. A.Ya. Kibanova. M. : INFА-M, 1998.
4. Sherer I.N. Sovremennoe reshenie problem molodezhnogo ryinka truda v regionah // Filosofiya sotsialnykh kommunikatsiy. 2011. №4. S. 120–127.
5. Entsiklopedicheskiy slovar ekonomiki i prava [Elektronnyy resurs]. URL : http://www.dic.academic.ru/contents.nsf/dic_economic_law.

Innovative work of entrepreneurial structures

There is substantiated the necessity of the use of the innovative approach in management of entrepreneurial structures. There is suggested the process of modeling of innovative activity of entrepreneurial structure. There are described the strategies of entrepreneurship development at different stages of entrepreneurial structure functioning.

Key words: *innovative activity, entrepreneurship, inner entrepreneurial environment, entrepreneurial structure, innovative potential of a worker.*

(Статья поступила в редакцию 21.02.2014)

Т.М. КОРЯГИНА
(Иваново)

МОБИЛИЗАЦИЯ СБЕРЕЖЕНИЙ НАСЕЛЕНИЯ И КОНКУРЕНЦИЯ СБЕРЕГАТЕЛЬНЫХ АЛЬТЕРНАТИВ

Доказано, что процесс трансформации неорганизованных сбережений в организованные идет в порядке «конкуренции сберегательных альтернатив» (банки и парабанки). В частности, представлена классификация сберегательных альтернатив с позиций интересов как сберегателя, так и финансового института.

Ключевые слова: *сбережения, конкуренция сберегательных альтернатив, коммерческий банк, сберегатель, финансовый институт.*

В настоящее время широко известным является тот факт, что денежные средства «работают», т.е. приносят дополнительный доход лишь в процессе их постоянного движения или оборота. Таким образом, сбережения, находящиеся на руках у населения, для обеспечения дополнительных выгод от распоряжения ими должны быть вовлечены в определенные инструменты, другими словами, мобилизованы (аккумулированы) финансово-кредитными институтами и прочими организациями. Последние, в свою очередь, аккумулируют денежные средства населения, равно как и деньги из других источников, в порядке конкуренции, которая может быть обозначена как конкуренция альтернатив в мобилизации свободных денежных ресурсов населения, а также предприятий и организаций и государства (при более широком подходе – денежных сбережений общества)*.

С позиции населения в настоящее время существуют следующие альтернативы: валютный рынок, фондовый рынок (в развитых странах, как правило, он занимает либо вторую, либо даже первую позицию, например в США, Англии, России участие населения в операциях на фондовых рынках не отличается высокой активностью), пенсион-

* В контексте указанной проблематики мы ограничиваемся рассмотрением вопроса мобилизации финансовыми институтами сбережений населения.