

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

БУНТОВСКИЙ СЕРГЕЙ ЮРЬЕВИЧ

*кандидат экономических наук, старший преподаватель Кубанского
государственного аграрного университета, г. Краснодар, Россия*

Email: buntovskiy@rambler.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены проблемы повышения инновационной активности работников предприятия как основного ресурса новой экономики знаний. Особое внимание уделено вопросам профессионального обучения персонала и перспектив его инновационного развития. Обоснована необходимость создания корпоративной комплексно-целевой системы инновационно-кадрового менеджмента, определены ее составные компоненты.

Ключевые слова: производственный менеджмент, конкурентоспособность, инновационный труд, инновационная активность персонала.

MANAGEMENT INNOVATIVE ACTIVITY STAFF IN PRODUCTION MANAGEMENT

SERGEY BUNTOVSKIY

Ph.D., Art. teacher, Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia

Email: buntovskiy@rambler.ru

ABSTRACT

The problem of increasing innovation activity of the employees as the main resource of the new economy of knowledge are considered in the article. Particular attention is paid to professional training and the prospects for its innovative development. The need to create a corporate complex systems target innovative personnel management proved and determined its constituent components.

Keywords: production management, competitiveness, innovation work, innovation activity of personnel.

Экономическое развитие в современных условиях требует высокого уровня конкурентоспособности товаропроизводителей, что существенным образом актуализирует проблему поиска реальных путей повышения трудовой активности персонала, усиления их заинтересованности в инновационном развитии производства, наращивании на этой основе конкурентных преимуществ предприятия. Особую значимость приобретает решение этой задачи для предприятий базовых отраслей промышленности, эффективность деятельности которых в решающей мере предопределяет конкурентоспособность отечественной экономики.

Практикой стран, развивающихся по инновационному пути, наглядно подтверждено, что первостепенную роль в создании благоприятных условий для инновационной деятельности играет государственная инновационная политика. Как совершенно справедливо отмечают авторы монографии «Россия – 2050: стратегия инновационного прорыва», необходимо отказаться от порожденной рыночным фундаментализмом концепции невмешательства государства в инновационно-инвестиционные процессы, важно выделять существенную часть бюджетных расходов на поддержку базисных инноваций, модернизацию ключевых отраслей экономики и формирование новых отраслей, реализующих прорывные

направления шестого технологического уклада [1].

В большинстве развитых стран инновационная деятельность стимулируется государством прежде всего путем создания льготных условий для тех предприятий и организаций, которые расширяют научно-исследовательскую деятельность, внедряют прогрессивную технику и технологию. Среди льгот, применяемых в зарубежной практике, можно выделить такие:

предоставление исследовательского и инвестиционного налогового кредита, то есть отсрочки налоговых обязательств в части затрат из прибыли на инновационные цели;

уменьшение налога на прирост инновационных затрат;

«налоговые каникулы» на несколько лет на прибыль, полученную от реализации инновационных проектов;

льготное обложение налогом дивидендов юридических и физических лиц, полученных по акциям инновационных организаций;

снижение ставок налога на прибыль, направляемую на заказные и специальные НИОКР;

предоставление льгот с учетом приоритетности выполняемых проектов;

уменьшение налогооблагаемой прибыли на сумму стоимости оборудования и приборов, предоставляемых вузам, научно-исследовательским институтам и другим инновационным организациям [2].

В России одной из мер государственной поддержки становления инновационной экономики также считается смягчение налогового давления на инновационную деятельность. В основных направлениях налоговой политики Российской Федерации на 2013 год и на плановый период 2014 – 2015 гг. поддержка инвестиций и стимулирование инновационной деятельности признаны основными целями налоговой политики. Это касается в первую очередь налоговых льгот и преференций, в частности, отмены налога на ту часть прибыли предприятий, которая используется на инвестирование в инновации; освобождение от НДС операций по выполнению организациями НИОКР; преференции в виде амортизационной премии; исключение из налогооблагаемых доходов средств, полученных из фондов поддержки научно-технической деятельности; освобождение от НДС операций по реализации исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности. К налоговым преференциям по налогу на прибыль относится и возможность изменения сроков уплаты налога (с помощью отсрочки, рассрочки, инвестиционного налогового кредита). Помимо предоставления преференций в виде освобождений, существует также возможность применения нулевой ставки на НДС в отношении инновационной продукции по экспортным операциям. Наиболее существенные преференции предоставлены участникам проекта «Сколково»,

которые имеют право на освобождение от исполнения обязанностей налогоплательщика налогов на прибыль, НДС, налога на имущество в течение 10-ти лет со дня получения или статуса участника проекта. В настоящее время решаются вопросы о предоставлении аналогичных преференций резидентам особых экономических зон технико-экономического типа, реализующих крупные инновационные проекты на Дальнем Востоке.

В то же время, как отмечают специалисты, применение названных выше преференций пока еще не оказало значительного влияния на инновационные процессы в экономике. Объем выпуска инновационной продукции и сумма затрат на технологические инновации существенно увеличилась, однако темпы прироста указанных показателей оказались ниже темпов прироста величин самых налоговых преференций [3].

Решение проблемы активизации инновационного развития во многом зависит от принимаемых практических мер по реализации конкурентных преимуществ на уровне хозяйствующих субъектов.

М. Портер на основе исследования конкурентоспособности компаний десяти стран-лидеров на мировом рынке – Великобритании, Германии, Дании, Италии, Кореи, Сингапура, США, Швейцарии, Швеции и Японии обосновал обобщающий вывод о том, что каждая успешная компания использует свою собственную стратегию. Характер и эволюция развития всех успешных

компаний в своей основе одинаковы: они добиваются конкурентных преимуществ с помощью инноваций, используя для этого как новые технологии, так и новые методы работы. Однако после того, как компания достигнет конкурентных преимуществ благодаря нововведениям, она может их удержать только путем постоянных улучшений [4]. Именно высокая скорость инновационных процессов является наиболее характерной чертой нынешнего этапа развития инновационной деятельности, что объективно обуславливает необходимость системных преобразований в сфере кадрового обеспечения инновационной деятельности, обучения и переобучения персонала, его мотивации к высокопродуктивному труду.

В современных условиях для обеспечения инновационного развития и повышения конкурентоспособности предприятия нужны работники особого типа, ориентированные на максимальные достижения в труде, инициативные и предприимчивые, принимающие на себя ответственность за результаты общего дела. Внедрение современных новейших технологий и их активная компьютеризация, обновление структуры парка оборудования, его насыщение высокопроизводительными станками с программным управлением, объективная необходимость совершенствования конструкций проектируемых изделий с целью повышения потребительских свойств

выпускаемой продукции и снижения ее себестоимости, разработка и внедрение ресурсосберегающих технологий – все это требует не только высокой квалификации и исполнительской дисциплины работников, но прежде всего их творческого участия в реализации стратегических задач развития производства, востребованности каждого работника как личности, обладающей совокупностью знаний, умений и навыков. Нельзя не учитывать и тот факт, что для того, чтобы выпускать конкурентоспособную, востребованную мировым рынком продукцию, нужны также глубокие знания новаций, применяемых успешными компаниями в технике, технологиях, информационных системах, маркетинговых исследованиях, логистике. Таким образом, можно констатировать, что в условиях современной новой экономики – «экономики знаний» происходит насыщение процесса и содержания труда новыми компонентами, к таким прежде всего следует отнести инновационный труд.

Понятие «инновационный труд» в экономической теории и практике пока еще недостаточно разработано, отсутствует единство позиций относительно содержания этой категории, раскрытия ее сущности. Некоторые специалисты полагают, что инновационный труд – это такая деятельность, в процессе которой работник занят только созданием нового в науке, технике, экономике, других сферах. Такой труд предполагает постоянный поиск новых решений, подходов,

активного развития самостоятельности и инициативы [5].

Другие ученые трактуют инновационный труд как совокупность интеллектуальных и профессиональных свойств специфического товара рабочей силы [6]. Автор данной статьи поддерживает позицию А. Колота, в работах которого обоснованы выводы о том, что инновационный труд – это трудовая деятельность, для которой характерна высокая доля знаниевой, интеллектуальной, творческой компоненты и которая способна удовлетворять общественные потребности с большим полезным эффектом. С развитием в обществе информации, инноваций, знаний, – подчеркивает А. Колот, – трудовая деятельность становится все более насыщенной именно этими компонентами. Понятием, олицетворяющим глубокие изменения в элементах процесса труда, в содержании труда, его насыщенности новыми компонентами и концентрацию этих компонентов, является понятие «инновационный труд» [7].

Зарубежная практика и опыт успешных отечественных промышленных предприятий свидетельствуют, что в условиях инновационной модели развития экономики большинство персонала в высокотехнологических отраслях составляют «Knowledge workers», то есть «работающие с помощью знаний», представленные разными специалистами, менеджерами, техниками и высококвалифицированными работниками [8]. Все более

значительная часть сотрудников корпораций занята в инжиниринге, разработках и исследованиях, поисковых и аналитических работах в сфере маркетинга, новых технологий, организационных перемен. Многие корпорации, компании создают отделы инновационного развития, подразделения НИОКР, прогнозно-аналитические департаменты и отделы развития («офисы будущего»), инновационно-маркетинговые бюро, научно-технические центры [9]. Крупные зарубежные корпорации, такие, к примеру, как General Motors, Hewlett – Packard, Rank Xerox, Philip Morris, Dow Chemical, Philips, Skandia AFS и другие включили знания в сферу стратегического менеджмента. Некоторые из них в менеджмент знаний направляют от 3,5 до 10% своих доходов. В организационные структуры компаний внедряются такие важные должности, как вице-президент по интеллектуальному капиталу (Skandia AFS), менеджер по обмену знаниями (GE Capital Servises) или такие структурные единицы, как «главная группа по главным знаниям» (Booz, Allen Hamilton). Таким образом, целью менеджмента успешных компаний является накопление знаний и их трансформация в конкурентные преимущества [10].

Ключевым фактором формирования кадрового обеспечения инновационных процессов на производственном уровне является создание действенной системы профессионально развития персонала. В зарубежной практике

используются различные новации и «ноу-хау» в системах обучения персонала. Однако, как свидетельствует научная литература по менеджменту, общим для них являются следующие принципиальные положения:

четкая ориентация на формирование у персонала понимания необходимости и восприимчивости постоянных преобразований в бизнесе, активного содействия их проведению с целью создания новых возможностей для развития и совершенствования организации в качестве лидера перемен;

сосредоточение внимания на скорости перемен как ключевом факторе конкурентной борьбы, дающем колоссальное преимущество;

мотивация развития инновационного поведения персонала.

Анализ зарубежного опыта и результаты выполненного исследования позволяют утверждать, что в отечественной практике для управления инновационной активностью персонала наиболее эффективным является создание в системе производственного менеджмента комплексно-целевой модели инновационно-кадрового менеджмента, включающей следующие ключевые системные блоки:

•внедрение новых прогрессивных организационных форм и методов труда на базе повышения технического потенциала производства;

•организация корпоративной системы развития персонала, позволяющей управлять процессом инновационных перемен через изменение поведения работников, усиление их заинтересованности в инновационном труде;

•обеспечение непрерывности обучения и повышения профессиональной компетенции персонала для ликвидации разрыва между уровнем квалификации работника и требованиями рабочего места, активного использования знаний в процессе изготовления инновационной продукции;

•создание упреждающей системы обучения и переподготовки кадров (подготовка на опережение, способствующая практической реализации стратегии инновационного развития производства);

•создание условий для получения «поливалентной» квалификации (повышения уровня квалификации по основной профессии и получение квалификации по дополнительным профессиям с целью повышения мобильности рабочих кадров;

•формирование действенного механизма мотивации труда, его оплаты и стимулирования в контексте стратегии повышения инновационной активности персонала, включающего, в частности, комплекс мер по стимулированию инженерно-технических работников как потенциальных носителей инновационного потенциала.

Для достижения соответствия интеллектуального и

профессионального уровня персонала требованиям современного производства в рамках его инновационного развития чрезвычайно важно создать на предприятии современный учебно-производственный и организационно-методический комплекс по профессиональному обучению, оснащенный соответствующим учебно-производственным оборудованием, современными учебными программами и научно-методическим обеспечением. Необходимо также в процессе обучения использовать новейшие информационные технологии. Многообразие форм обучения позволит рабочим, специалистам и менеджерам получить поливалентную квалификацию, пройти переподготовку, освоить новые достижения техники и технологий, достичь гибкости в освоении профессии и интеграции отдельных профессий и видов работ,

развить свою профессиональную карьеру.

Создание корпоративной системы управления знаниями и профессиональным развитием персонала будет способствовать повышению эффективности управления процессом инновационных перемен через изменение поведения работников, усиление их заинтересованности в активизации инновационной деятельности. При этом принципиально важно, чтобы весь комплекс работ по созданию комплексно-целевой модели инновационно-кадрового менеджмента, формированию системы подготовки и переподготовки кадров рассматривался как ключевая составляющая инновационного преобразования производства, а затраты на подготовку кадров – как долгосрочные инвестиции, необходимые для наращивания его конкурентных преимуществ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кузик Б.Н., Яковец Ю.В. Россия – 2050: стратегия инновационного уровня. 2-е доп. изд. М.: Экономика, 2005. С.24.
2. Еськов А.Л., Орлова Н.А., Бунтовский С.Ю. Инновационно-кадровый менеджмент: проблемы и решения. К.: Наук. світ, 2007. С.22–23.
3. Калаков Р.Н. Налогообложение инноваций: современное состояние и перспективы // Финансы и управление: электр. журнал. 2012. №1. URL: http://e-notabene.ru/flc/article_388.html.
4. Портер М. Стратегия конкуренции. Методика анализа отраслей и деятельности конкурентов. К.: Основи, 1977. 390с.
5. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку // Україна: аспекти праці. 2007. №6. С.30.
6. Богиня Д.П. Інноваційна праця в умовах трансформації економіки // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. праць. 2008. №2(12). С.40.
7. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. 2007. №4. С.7.

8. Вильховченко Э. Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже XXI века // Мировая экономика и международные отношения. 2003. №3. С.56.
9. Горшенин В.П. Критерии и показатели инновационного потенциала персонала корпорации // Инновации. 2006. №4(91). С.115.
10. Крог Г., Маркус В. Роль менеджмента знаний в достижении устойчивых конкурентных преимуществ // Проблемы теории и практики управления. 1996. №4. С.78–79.

REFERENCES

1. Cusick B.N. Yakovets Y. Russia - 2050: Strategy of innovative level. 2nd ext. ed. М.: Economics, 2005. P.24.
2. Eskov A.L., Orlova N.A., Buntovsky SY Innovative Human Resource Management: Problems and Solutions. К.: Science. Svit, 2007. p.22-23.
3. Kalakov R.N. Taxation innovation: current status and prospects // Finance and Administration: RE. Journal. 2012. №1. URL: http://e-notabene.ru/flc/article_388.html.
4. Porter M. Competitive strategy. Methods for Analyzing Industries and the activities of competitors. К.: basics, 1977. 390p.
5. Chernenko B. Innovatsiyna Prace that motivatsiyni Basics of її rozvitku // Ukraine: aspects of pratsi. 2007. №6. P.30.
6. Goddess D.P. Innovatsiyna Prace in Minds tranformatsiï Economy // News Donbaskoï derzhavnoï mashinobudivnoï Academy: ST. Sciences. Prace. 2008. №2 (12). P.40.
7. Kolot A. Innovatsiyna Prace that intelektualny kapital have sistemi faktoriv formuvannya Knowledge Economy // Ukraine: aspects of pratsi. 2007. №4. P.7.
8. Vilhovchenko E. Postindustrial model of labor sotsioorganizatsionny progress at the turn of the XXI century // World Economy and International Relations. 2003. №3. P.56.
9. Gorshenin V.P. Criteria and indicators for the innovative capacity of the staff of the corporation // Innovations. 2006. №4 (91). P.115.
10. Krogh H., Marcus B. The role of knowledge management in achieving sustainable competitive advantages // Problems of management theory and practice. 1996. №4. P.78-79.