

## Инновационный потенциал организации

С. А. ШОВГЕНЯ

*ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет», НИУ «БелГУ»*

Инновационный потенциал организации существенно зависит от параметров организационных структур менеджмента, профессионально-квалификационного состава, промышленно-производственного персонала, внешних и внутренних условий хозяйствования и других факторов.

За характеристики инновационного потенциала зачастую выдаются показатели, относящиеся к научно-техническому, производственно-технологическому, кадровому либо иным компонентам общего потенциала предприятия или организации. В таких случаях собственно инновационный потенциал предприятия не вычленяется, не измеряется и, как следствие, целенаправленно не развивается. В итоге не достигается результат - прирост выпуска новых конкурентоспособных товаров и услуг.

При проведении инновационных изменений организации подвергаются определенному риску. Степень риска при различных инновационных мероприятиях неоднозначна. Менее рисковыми считаются те мероприятия, которые связаны с частичной модернизацией оборудования и технологии производства, обновлением выпускаемой продукции, снижением издержек производства и материальной заинтересованности членов трудовых коллективов в результатах своего труда. По сути дела указанные риски являются обязательными условиями постоянного повышения эффективности организации.

Внедрение в организациях принципиально новых фундаментальных разработок из области науки и техники, а также новых организационно-экономических, управленческих решений по экспертным оценкам значительно увеличивает степень инновационного риска.

В соответствии со сложившимся уровнем инновационной культуры организации потребность в инновациях, в большинстве случаев зарождается в самой организации. Организация как потребитель сама осуществляет необходимые разработки для удовлетворения собственных потребностей в совершенствовании организации производства и повышения технического его уровня. Инновации стимулируются увеличением спроса на продукцию, ростом объема продаж, особое место в указанном процессе можно отвести вопросам возможного повышения цен на отдельные виды ресурсов.

В практике управления инновационными процессами необходимо уделять отдельное внимание стимулированию инноваций. Здесь важную роль в процессе реализации стратегии технического развития организации играют способности стимулов воздействовать на поведение участников инновационного процесса. В конечном счете, интерес организации определяет повышение активности коллектива организации, в свою очередь

его заинтересованность в ускорении инноваций и их практической реализации.

Инновационная культура, возникающая в организации, требует, чтобы управленческий ресурс закладывается в главный принцип стимулирования, когда размер материального поощрения участников инноваций зависит от планируемого размера прибыли и от внедрения конкретной инновации.

Факторы, сдерживающие осуществление инноваций, можно условно разделить на две основные группы – экономические и производственные. Как показывает практика, при реализации нововведений организации сталкиваются, прежде всего, с экономическими трудностями: недостатком собственных денежных средств; недостаточную финансовую поддержку со стороны государства; высокую стоимость нововведений; низкий платежеспособный спрос на новые продукты; высокий экономический риск и длительные сроки окупаемости нововведений.

Спад производства недавних лет вызвал значительный отток квалифицированных кадров. Однако в ряде случаев организации и предприятия в последнюю очередь решают сегодня вопрос восполнения. Подобное отношение обусловлено отчасти качеством самих применяемых инноваций, которые не отличающихся высоким уровнем новизны, не связаны в достаточной степени с выпуском принципиально новой продукции, они подчас сориентированы преимущественно на менее радикальные изменения.

Организациям, имеющим достаточно высокий уровень инновационной культуры, объективно приходится быть участниками процесса. Поэтому становление рынка новшеств следует рассматривать в связи с развитием инновационной культуры реально присутствующих на нем организаций. Сложность проблемы состоит в том, что простое накопление научных результатов в любых масштабах автоматически не выливается в инновационный процесс. Передача знаний по цепочке от одной фазы к другой требует дополнительной, посреднической системы.

Инновационная культура организации находит свое выражение, прежде всего в том, что выигрыше однозначно, останутся те организации, которые раньше других осознают, что такая система по существу представляет собой рынок новшеств. Он, безусловно, имеет свои особенности, он образуется в условиях неопределенности характера инновационных процессов и специфических взаимоотношений участников рынка. На этом рынке уже сейчас стали появляться активные независимые субъекты, инновационное поведение которых все более состоит в непрерывном поиске новшеств и диверсификации производства, активном вовлечении в этот процесс финансового и интеллектуального потенциала своих организаций.

Мы считаем необходимым отметить, что вопрос о проблеме оценки инноваций включает в себя две самостоятельные задачи: оценку последствий (позитивных и негативных) реализации того или иного направления развития и измерение соответствующих издержек их осуществления. Особо отметим, что сегодня для развивающихся организаций принципиальное значение имеет

обоснование эффективности конкретного инновационного проекта с включенностью в той или иной степени социальные оценки.