

## ИННОВАЦИОННАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА

© 2020 Мутхана Али Салем Али  
аспирант

© 2020 Смолина Екатерина Станиславовна  
кандидат экономических наук, доцент  
Самарский государственный экономический университет  
E-mail: ali.muthanna7@gmail.com

**Ключевые слова:** инновации, государственная политика, компании, культура инноваций.

Инновационная государственная политика играет важную роль во влиянии на конкурентоспособность компаний и тесно связана с их способностью к инновациям и тем, как они организованы. Не менее важной, чем технологическая организация работы, является социальное измерение, а именно участие и заинтересованность рабочей силы, поскольку они, в основном, являются факторами, которые способствуют созданию добавленной стоимости и дифференциации для компаний. В этом смысле концепция инноваций зависит от комплексного видения между человеческим измерением и другими многочисленными измерениями, которые может принять инновация. Государственная политика, помимо цели создания более современного и конкурентоспособного, делового и промышленного контекста, также направлена на развитие рабочей силы, причем не только в области цифровой компетенции, но и в области мягких навыков. Этот тип навыков способствует созданию инновационного контекста и культуры инноваций. Цель этой статьи - сделать глобальный обзор инноваций и государственной политики, чтобы способствовать модернизации компаний и влиять на то, как они благоприятствуют экономическому росту.

### Введение

Инновация - это что-то новое, оригинальное или улучшенное. Роджерс и Шумейкер (1971) утверждают, что инновации могут быть новой идеей, новой практикой или новым материалом для использования в процессе. Согласно Шумпетеру (1934, 1976), инновация - это способность адаптироваться к контексту внедрения инноваций в продукты, в инновации процессов, нового рынка, нового способа организации бизнеса и новых стратегий. Инновации считаются важной движущей силой деятельности фирм, их конкурентоспособности (Бессант и Тодд, 2007; ден Хертог, 2000) имеют решающее значение для роста (Кунту, 2013). Более того, инновации были описаны как процессы реализации идей решения проблем (Соуза, 2014), для достижения устойчивых результатов создания ценности (Портер, 2000). Ван дер Аа и Элфринг (2002) утверждают, что инновации состоят из идей, практик или объектов, которые являются новыми для фирмы и соответствующего рынка.

В более институциональной перспективе концепция инноваций может быть переведена как "успешное производство, освоение и использование новизны", согласно Зеленой книге по инновациям от Европейской комиссии (1996). Концепция построена на трех основных принципах: обновление и расширение ассортимента товаров и услуг и связанных с ними рынков; создание новых методов производства, поставки и распределения; и внесение изменений в управление, организацию труда и навыки рабочей силы - организационные инновации.

Согласно Ковачу (1989), организационные инновации означают применение новых принципов к производству товаров и услуг, новых структур и процессов, нового типа отношений между людьми и ролевых моделей (ценностей, установок и мировоззрений). Исследователи, такие как Лоренц и Ковач (2002), Hague (2000) и Петтигрю и Фентон (2000) считают, что он объединяет такие понятия, как реструктуризация работы, расширение задач, обогащение задач, полуавтономные группы, работа в команде, качество жизни на работе, организационное развитие, прогресс, рабочие группы и кружки качества. В макроуровне организационные инновации относятся не только к "новым" моделям управления, "новым" формам организации труда (например, электронная работа) и "новым" организационным формам (например, сетевые структуры), но также для развития навыков, а также процессов создания и передачи знаний. Что касается организационных инноваций, Ковач (2002) утверждает, что основными целями его внедрения в компании являются повышение эффективности и результативности работы, расширение сотрудничества и координации внутри компании, а также способность компании адаптироваться к изменениям. С другой стороны, есть некоторые факторы (Ковач, 2002), которые могут быть более благоприятными для инноваций: обучение и развитие сотрудников, организация работы, вовлечение людей в инновационный процесс, а также то, как компания обучается и делится знаниями, Инновации затем поддерживаются в негласных знаниях (основанных на опыте и знаниях людей), чьи затраты и выгоды труднее оценить количественно, а также в явных знаниях (вложенных в документы, отчеты, записки и базы данных).

Помимо теории систем, другие подходы, такие как теория сложности (Стейси, 2001), способствовали открытию новых измерений для инновационной концепции. Однако основная идея остается, инновация относится к чему-то новому. Другая центральная идея заключается в том, что инновации должны быть чем-то полезным (Купер, 1998; Gjerding, 1996; Tidd et al., 2005); это предположение отличается от инноваций изобретений, которые могут не иметь практического применения (Gronhaug and Kaufmann, 1988; Padmore et al., 1998). Инновация, однако, является концепцией, которая все еще находится в стадии разработки и разграничения, и появляются новые концепции, такие как совместные инновации, открытые инновации, зеленые инновации и другие, которые еще более усложняют, но также предоставляют больше возможностей для создания культуры инноваций не только для компании, но и для самой страны.

Открытые инновации и совместные инновации (Чесбро, 2003) относятся к активному поиску компаниями новых технологий и идей за пределами компании, а также посредством сотрудничества с поставщиками и конкурентами для создания потребительской ценности.

В работе Чесбро представлен **процесс** открытых инноваций, являющийся фазой исследования, рассматриваемой как момент создания всех типов идей и исследовательских проектов при поддержке различных участников (работников, поставщиков, клиентов, конкурентов и других) и развития фаза представляет собой момент, когда идеи и проекты становятся реальностью. Однако не все они разработаны внутри компании.

Основные преимущества этого типа инноваций заключаются в том, что, когда компании сотрудничают в области инноваций, они разделяют риски, а также успехи (прибыль) или неудачи (убытки). Ресурсы, доступные в этих процессах, практически не ограничены, знания и компетенции разнообразны, а время выхода на рынок намного быстрее; Более

того, все участники делят инвестиции и стоимость всего процесса. Еще одной новой концепцией является "зеленая инновация", и ее можно определить как "аппаратную или программную инновацию в технологии, которая связана с "зелеными инновациями "продуктами или процессами", и состоит из таких инновационных технологий, как энергосбережение, переработка отходов, разработка "зеленых" продуктов или корпоративная среда управление. Различное определение зеленых инноваций, существовавшее в предыдущей литературе, в этом документе делается вывод о том, что это новый экологический подход, идея, продукт и процесс или услуги, которые касаются минимизации негативного воздействия на окружающую среду, а также создают дифференциацию разрабатываемого продукта среди конкурентов. Зеленые инновации подразделяются на четыре типа инноваций, включая (1) инновации в продуктах, (2) инновационные процессы, (3) управленческие инновации и (5) маркетинговые инновации" (Chen et al., 2006). В резюме можно сказать, что в сложной окружающей среде, с которой сталкивается экономикка в настоящее время, сложно установить границу между концепциями, а также сложно определить очень жесткий профиль инноваций для организаций. В зависимости от ситуации и характеристик рынка (Бейкер и Синкула, 2002), а также от открытости менеджмента (Van de Ven, 1986) и компетенций рабочей силы (Sousa and Martins, 2018), компании обращаются к инновации обнаруживают сочетание типов, а инновации становятся стратегией повышения их конкурентоспособности.

### **Первичные проблемы внедрения инновационной публичной политики**

Внедрение инноваций в организациях может быть обусловлено внутренними факторами компании (Peugavi, 2015). Размер компании, знания рабочей силы и структура компании, и они могут иметь две разные перспективы. Что касается фактора измерения, то подтверждено, что МСП, с одной стороны, испытывают нехватку ресурсов (финансовых, технологических и способных привлекать и удерживать квалифицированную рабочую силу), с другой стороны, они имеют набор из характеристик, которые позволяют им отвечать требованиям инновационного процесса:

(а) общение между членами организации, которое позволяет привлекать работников из разных областей;

(б) гибкие организационные структуры.

с) открытость руководства компании к инновациям. Фактор рабочей силы связан с нематериальными активами, поскольку участие, приверженность, идентификация, сотрудничество и все они важны не только для определения стратегии и постановки целей, но также и для успеха процесса инноваций и изменений.

С другой стороны, у рабочей силы есть некоторые элементы, которые необходимо принимать во внимание при реализации инновационного процесса, то есть страх потерять свою позицию или не иметь навыков для развития деятельности в соответствии с внесенными изменениями, либо на уровне внедрения новых форм организации труда, либо новых технологий. Что касается структуры компании, это может стать препятствием, если она очень иерархическая и характеризуется централизованным процессом принятия решений, ориентированным исключительно на фигуру владельца менеджера. Более того, если она имеет гибкую структуру, она может способствовать большей неформальности, общению и участию членов организации, что теоретически создает более благоприятную

для инноваций культуру. Из более исключительного анализа препятствий, которые могут возникнуть у разных участников, можно определить следующие меры:

Публичная политика

1: Рассматривать технологические и организационные инновации как приоритет в рамках стратегии, определенной для страны.

2: Определить конкретные государственные политики, которые поощряют организационные инновации.

3: Создание информационно-коммуникационных мероприятий и устройств об инновационных программах.

4: Развивать специализированные навыки на уровне консультантов техников по инновациям в государственном управлении, чтобы помочь компаниям получить доступ к финансированию и реализовать проекты.

Компании

Проблема 1: слабая вовлеченность и мотивация менеджмента к инновационным процессам, что может быть связано с уменьшением опыта управления в такого рода процессах.

Проблема 2: Сокращение финансовых возможностей МСП.

Проблема 3: Малая структура бизнеса.

Проблема 4: Восприятие сопутствующих экономических / финансовых рисков.

Проблема 5: структура рабочей силы с низкой квалификацией.

Проблема 6: Отсутствие внутренней технической поддержки.

### **Социальные субъекты. Роль**

Роль 1: Социальные субъекты, особенно профсоюзы, обычно представляют аргументы и демонстрируют сопротивление внедрению новых форм организации труда.

Роль 2: Беспокойство о переговорах по заработной плате и условиях труда, которые очень важны, особенно в странах с субподрядчиками, но к столу переговоров следует также отнести и другие аспекты: развитие, среди прочего, компетенций работников и моделей управления бизнесом.

### **Инновационная политика основные вопросы**

Внедрение инноваций подразумевает, что прибавочная стоимость, которая может возникнуть в результате этого, воспринимается всеми, так что потенциальные сопротивления могут быть устранены. В этом контексте важно только способствовать улучшению условий труда, развитию работников и конкурентоспособности компаний. По этим причинам некоторые вопросы нуждаются в детальном анализе, и это, когда на них дан ответ, может способствовать обеспечению условий, в которых процветают инновации. Эти проблемы тяготеют в сфере рабочей силы, компаний и, в более макрорегиональном реестре, государственной политики.

### **Рабочая сила - создание потенциала для развития и обучения**

а) Новые формы организации труда Инновации ведут к изменениям в содержании работы; работники должны воспринимать это как необходимое для своего профессионального развития. Кроме того, если работа становится более разнообразной,

необходимо развивать и интегрировать новые навыки, например, участвовать в новых, инновационных проектах.

(б) Возможности обучения. Будет ли внедрение инноваций способствовать новому обучению или приведет к рутинизации работы и более отличной изоляции работника?

Например, введение командной работы не всегда означает, что командная работа эффективно достигнута. Группу людей для развития деятельности в одном и том же физическом пространстве, но без физического и интеллектуального взаимодействия, нельзя рассматривать как командную работу, хотя это часто в конечном итоге рассматривается как таковое.

(в) Возможность быть автономными и участвовать в принятии решений. Приводят ли инновации к большей автономии и участию? Есть ли место для участия людей и претворения их идей в жизнь (при условии, что они актуальны для развития компании), или руководство продолжает руководствоваться моделями, в которых власть, контроль и управленческие функции преобладают.

(с) Профессиональное признание. Существует несколько вопросов, касающихся признания деятельности людей компаниями, а также наличия воли к созданию культуры, в которой люди могут быть более независимыми и ответственными за свою работу.

### **Компания / Организация: Создание потенциала для конкурентоспособности**

(а) Повышение конкурентоспособности за счет инноваций.

Инновации должны отражать высокий уровень производительности и конкурентоспособности, и компании не всегда могут увидеть преимущества внедрения инноваций. В большинстве случаев МСП работают на основе краткосрочного выживания из-за своей финансовой структуры, что в широком масштабе обуславливает готовность выбирать любые изменения на более структурном уровне. Долгосрочные инвестиции иногда становятся неосуществимыми, и только под давлением внешних факторов фирмы решают измениться.

(б) Повышение конкурентоспособности за счет сертификации. Сертификация является движущей силой для внедрения организационных инноваций / изменений на различных уровнях, и в частности, для новых форм организации труда. Это внешний фактор, который заставил компании переосмыслить свой способ организации и сохранения своей позиции на рынке.

(в) Повышение качества продуктов и услуг. Как инновации могут способствовать повышению качества продуктов и услуг? Будет ли инновация в продуктах и услугах успешной на рынке?

### **Государственная политика: создание потенциала для инноваций**

(а) Создание культуры, открытой для новых инициатив. Роль государственной политики является, прежде всего, движущей силой для создания культуры инноваций посредством реализации мер, которые могут способствовать повышению квалификации работников и удержанию исследователей. Он включает в себя создание программ, ориентированных на исследование и разработки, включая организационные инновации, не только технологически ориентированные.

(б) Развитие компетенций для продвижения инноваций. Выявление навыков и создание условий для их развития у специалистов, консультантов, работников и руководителей компаний. Следующие компетенции представляют собой предложения по продвижению инноваций.

Менеджеры и специалисты / консультанты могут развивать следующие компетенции:

Управление. Решение проблем. Связь. Методологии для облегчения организационных инноваций. Разработать сценарии о потенциальных будущих разработках.

Рабочая сила играет важную роль, особенно на этапе внедрения, поэтому они должны развивать такие компетенции, как следующие:

Командная работа. Гибкость в работе с разнообразным оборудованием и материалами. Способность проявлять инициативу и быть творческим участником процессов инноваций (посредством предложений, мнений и обмена идеями).

Роль работодателей является более стратегической, поэтому они должны развивать такие компетенции, как следующие:

Контекстный анализ. определение инновационной стратегии. определение цели внедрения инноваций. Управление проектом. Оценить и определить будущие улучшения и разработки.

(с) Создать вспомогательные структуры, которые помогут МСП определять свои стратегии и процессы управления.

Создание региональных структур (с использованием существующей инфраструктуры), чтобы помочь МСП в реализации инновационных процессов.

Организуите рабочие группы среди предпринимателей, чтобы вы могли делиться опытом и создавать сети знаний.

## **Вывод**

Создание бизнес-среды, способствующей инновациям, обязательно включает в себя культурно открытую среду для получения новых инициатив, основанных на технологических инновациях и развитии новых навыков. Это сценарий, который должен быть разработан всеми экономическими и социальными заинтересованными сторонами. Инновации следует рассматривать в комплексной перспективе и как необходимое условие для повышения конкурентоспособности компаний. Кроме того, это должно способствовать созданию рабочих мест, но с учетом таких факторов, как условия труда и возможности индивидуального и организационного развития. Короче говоря, можно отметить, что на инновации влияют размер организации, собственность, структура и стиль высшего руководства; однако, это также зависит от государственной политики, определенной и реализованной.

---

Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (последняя редакция) - Доступ из справочно-правовой системы "КонсультантПлюс". - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

Кузнецова И.В. Современные подходы к инновационному предпринимательству малых форм хозяйствования / Кузнецова И.В. // Россия в новых социально-экономических реалиях: проблемы и

перспективы развития: Материалы Международной научно-практической конференции, 2016. С. 40-41.

Кыров А.А. Индивидуальный предприниматель: практическое пособие / А.А. Кыров. - М.: Проспект, 2018. - 520 с.

Лапушта М.Г. Предпринимательство: учебник / - Изд. испр. / М.Г. Лапушта. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 384 с.

Макарьева В. Ю. Необходимость разработки стратегии управления инновационной деятельностью / В.Ю. Макарьева // Научный потенциал студенчества в XXI веке. - Ставрополь: СевКавГТУ, 2016. С.12-18.

Никитенко П.Г. Инновационная деятельность и устойчивое развитие: теория и методология / П.Г. Никитенко. - Мн., 2014. - 114 с.

Светлакова Н.А. Предпринимательство: учебное пособие / Н.А. Светлакова, под общ. ред. Красильниковой. - Пермь: ИПЦ "Прокрость", 2014. С.86.

Управление инновациями / А.А. Харин, И.Л. Коленский; Под ред. Ю.В. Шленова. - М.: Академия, 2012. - 212 с.

Schumpeter J.A. Capitalism, Socialism, and Democracy (6 ed.). Routledge. 1943. Pp. 81-84.

Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/attachment/4843.pdf>

Sousa MJ, Martins JM. 2018. Innovation competencies to potentiate global trade. In Handbook of Research on Strategic Innovation Management for Improved Competitive Advantage, Jamil GL, Ferreira JP, Pinto MM, Pessoa CR, Xavier A (eds). IGI Global: Hershey, PA; 429-442.

## INNOVATIVE GOVERNMENT POLICY

© 2020 Muthana Ali Salem Ali  
Postgraduate

© 2020 Smolina Ekaterina Stanislavovna  
Candidate of Economics, Associate Professor  
Samara State University of Economics  
E-mail: ali.muthanna7@gmail.com

**Keywords:** innovation, public policy, companies, culture of innovation.

Innovative public policy plays an important role in influencing the companies' competitiveness and is closely related to their ability to innovate and how they are organized. It is also very important that the technological organization of work is the social dimension, namely the participation, participation, and interest of the workforce since they are mainly factors that contribute to the creation of added value and differentiation for companies. In this sense, the concept of innovation depends on a comprehensive vision between the human dimension and the many other dimensions that innovation can take. Public policy, in addition to the goal of creating a more modern and competitive, business and industrial context, is also aimed at developing the workforce, not only in the field of digital competence but also in the field of soft skills. This type of skill contributes to a more innovative context and culture of innovation. In this paper, we provide a global overview of innovation and public policy to help modernize companies and influence how they contribute to economic growth.