

На правах рукописи



Меленькина Светлана Анатольевна

РАЗРАБОТКА МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОЦЕНКИ
ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОРА
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством
(управление инновациями)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Челябинск – 2016

Диссертационная работа выполнена на кафедре экономики Уральского социально-экономического института (филиал) образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

Научный руководитель – **Лутовинов Павел Павлович,**

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики Уральского социально-экономического института (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Челябинск.

Официальные оппоненты: **Волков Андрей Тимофеевич,**

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Управление инновациями» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва.

Боос Виктория Олеговна,

кандидат экономических наук, доцент, заместитель Генерального директора по формированию кластерных инициатив Автономной некоммерческой организации «Центр кластерного развития Челябинской области», г. Челябинск.

Ведущая организация – ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет».

Защита состоится «23» декабря 2016 г., в 14 часов, на заседании диссертационного совета Д 212.298.07 в ФГАОУ ВО «Южно-Уральском государственном университете (НИУ)» по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76, ауд. 502.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)», <http://www.susu.ac.ru/dissertation/d-21229807>

Автореферат разослан «___» _____ 2016 г.

Учёный секретарь диссертационного совета,
доктор экономических наук, профессор



А.Г. Бутрин

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Мировой опыт показывает, что за последние десятилетия в экономическом развитии наибольших результатов добились страны, ставшие на инновационный путь развития. О необходимости активизации инновационной деятельности сказано и в Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года.

В период экономического кризиса перед руководителями компаний остро встал вопрос выживания в условиях неопределенности. Модели управления, которые были действенными до затянувшегося кризиса, не приносят сегодня требуемого уровня эффективности. В данных условиях существует необходимость обратиться к другим моделям управления для сохранения устойчивости бизнеса. Одной из таких моделей сегодня рассматривается модель, основанная на повышении инновационной культуры предприятий.

Инновационная культура промышленных предприятий создает основу для модернизации производства, повышения инновационной активности, перестройки экономики на интенсивный тип развития. Это обеспечит основной прирост (80% и выше) ВВП за счет использования интеллектуального потенциала и выпуска высокотехнологичной продукции.

Вследствие того, что обрабатывающие производства составляют 35% в отраслевой структуре валовой добавленной стоимости Челябинской области именно промышленные предприятия в значительной степени определяют интеллектуально-технологический уровень области, являются фундаментом региональной экономики, основой её экономической безопасности.

Таким образом, политика, направленная на рост уровня инновационной культуры промышленных предприятий, позволит осуществить заявленный руководством страны курс на модернизацию производства при опережающем развитии перерабатывающих отраслей.

В современной экономической науке признается влияние инновационной культуры на конкурентоспособность, однако методология исследования и оценки инновационной культуры промышленного предприятия не нашли достаточного отражения.

Особое значение инновационной культуры в современной экономике, с одной стороны, и недостаточность теоретических и методических разработок, – с другой, подтверждают актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. В области научного исследования и разработки методических положений культуры заметный вклад внесли труды И. И. Агаповой, И. Ф. Байдюк, В. Н. Белкина, Н. А. Белкиной, Н.А.Волгина, П. Драккер, И. А. Громова, Т. И. Заславской, Г. П. Иванова, М. А. Шустрова, Э.А.Капитонова, М. С. Коган, В. А.Конева, Я. Кузьминова, П. П. Лутовинова, В. Ф. Любичевой, В. М. Монахова, Э. С. Маркарян, А. Моль, А. А. Московской, А. В. Нор, А. А. Погорадзе, Л. Н. Пономарева, Ю. А. Помпеева, А. Сен, В.А. Спивак, J.A. Banks, S.D. Cunningham, J.D. Potts, D. Throsby и других.

Вопросы теории управления инновациями рассматривались в работах Л. И. Абалкина, И. А. Баева, В.И. Бархатова, В.О. Боос, В.П. Горшенина, Г.М. Доброва,

Л.А. Малышевой, Н. Новицкого, Л.И. Орлова, Б. Санто, Б. Твисса, Р. А. Фатхутдинова, В.Б. Чернова, И.В. Шестакова, Й. Шумпетера и других.

Общие положения инновационной культуры рассмотрены в работах таких исследователей, как В.В. Исаев, Е.А.Ларичева, Ф.Т. Михайлов, А.И.Николаев, А.М. Николаев, А.А. Поскряков, И.В. Фокина, Л.А. Холодкова и другие.

Проблемы конкурентоспособности предприятия явились предметом исследования экономистов Т. Ю Адаевой, В. Б. Артемьева, С.А. Головихина, В.В. Криворотова, Е.В. Кучиной, Е.А. Неживенко, М. Портера, Р.А. Фатхутдинова, и других.

Вопросы влияния инновационной культуры на конкурентоспособность рассмотрены в работах таких экономистов, как С.З. Жизнин, В.И. Крупнов, М. Дудин, Н. Лясников, П. Егорушкин, Ф. Сафин, Е. Кошечкин, Л.И. Орлов, Е.В. Синяков и другие.

В то же время, влияние инновационной культуры на конкурентоспособность нуждается в дальнейшем исследовании. Необходима разработка методов, позволяющих оценить состояние инновационной культуры на российских предприятиях. Кроме того, существующие модели, инструменты и механизмы осуществления экономической политики по повышению уровня инновационной культуры нуждаются в дальнейшей теоретической проработке.

Актуальность выявленных проблем, их значение в теоретическом, методологическом и практическом плане, нерешенность спорных вопросов предопределили выбор темы исследования, его объект и предмет, цель и задачи.

Объект исследования – промышленные предприятия, занимающиеся инновационной деятельностью.

Предмет исследования – организационно-экономические отношения, складывающиеся в процессе влияния инновационной культуры на конкурентоспособность промышленного предприятия.

Цель исследования состоит в развитии методических основ исследования и оценки инновационной культуры промышленного предприятия для обеспечения его конкурентоспособности.

Цель исследования определила необходимость постановки и решения следующих **задач**:

1. Уточнить понятие «инновационная культура промышленного предприятия», выявить виды инновационных культур и расширить их классификацию.

2. Разработать методический подход к управлению инновационной культурой промышленного предприятия, определить компоненты системы управления.

3. Определить факторы, формирующие уровни инновационной культуры промышленного предприятия и разработать их классификацию.

4. Разработать метод оценки уровня инновационной культуры промышленного предприятия; доказать влияние инновационной культуры на конкурентоспособность промышленного предприятия.

Теоретическую и методологическую основу диссертационного исследования составили научные труды и публикации отечественных и

зарубежных исследователей, посвященные проблемам исследования инновационной культуры, оценке влияния инновационной культуры на конкурентоспособность промышленного предприятия.

В исследовании применялись методы функционального и системного анализа, общенаучные методы: анализ, синтез, сравнение, обобщение, индукция, дедукция, классификация, аналогия, формальная логика, экспертные оценки, анкетирование, а также методы математической статистики.

Информационную базу исследования составили официальные материалы финансовой отчетности предприятий и данные официальной статистики, Челябинской области, учебные пособия, монографии, материалы диссертационных исследований, научных конференций и семинаров, периодической печати, интернет-ресурсы, аналитические исследования автора.

Соответствие содержания диссертации заявленной специальности. Диссертационная работа выполнена в рамках п.п. 2.1. «Развитие теоретических и методологических положений инновационной деятельности; совершенствование форм и способов исследования инновационных процессов в экономических системах», п.п. 2.2. «Разработка методологии и методов оценки, анализа, моделирования и прогнозирования инновационной деятельности в экономических системах», п.п. 2.10. «Оценка инновационной активности хозяйствующих субъектов в целях обеспечения их устойчивого экономического развития и роста стоимости».

Наиболее существенные научные результаты, полученные автором и их научная новизна.

1. Уточнено понятие «инновационная культура промышленного предприятия», как дефиниции, отражающей совокупность трудовых, экономических, организационных, научно-технических, производственных, предпринимательских и финансовых возможностей промышленного предприятия к созданию и освоению новшеств для обеспечения его конкурентоспособности в условиях рыночной экономики. Отличие здесь в учете аспекта конкурентоспособности. Применительно к инновационной культуре и на основе изучения подходов к классификации труда, объектов управления, уровня развития разработана классификация типов инновационной культуры по набору признаков (составляющие элементы, уровень социально-трудовых отношений, достигнутый уровень развития), позволяющая более комплексно и полно изучить процессы формирования и развития инновационной культуры промышленного предприятия (ИКПП) и сформулировать принципы управления ИКПП.

2. Разработан методический подход к управлению ИКПП. Определены компоненты системы управления ИКПП. Разработана структура управления. В диссертационном исследовании адаптировано понятие управления применительно к ИКПП, которое следует трактовать как сознательное целенаправленное воздействие на инновационную культуру, осуществляемое с целью обеспечения конкурентоспособности промышленного предприятия. Предложена классификация методов управления ИКПП по трем признакам. Разработаны принципы управления ИКПП: системности, эффективности, инновационной активности, стратегической целенаправленности,

преемственности и непрерывности, цикличности, гибкости, соответствия культурному развитию рынка, интеллектуальной защищенности, стимулирования персонала, экологической безопасности. Определены требования соблюдения предлагаемых принципов, что позволяет повысить эффективность управления ИКПП и выявлять наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на уровень ИКПП.

3. Предложена авторская классификация факторов формирования и развития ИКПП на основании общих подходов к группировке социально-экономических факторов управления предприятием, наиболее значимыми признаками классификации которых являются объект и направление воздействия на ИКПП, что обеспечивает их комплексный учет по наиболее полному перечню и создает предпосылки для минимизации негативных и усиления действия позитивных факторов, влияющих на конкурентоспособность предприятия.

4. Разработан метод оценки уровня ИКПП, на основе предложенной системы, отличающейся использованием экономических и трудовых показателей, разграниченных на четыре группы: инновационной культуры персонала, культуры условий труда, поддержки инновационного развития промышленного предприятия, инновационной активности промышленного предприятия. Разработанный метод позволяет анализировать основные факторы развития ИКПП для подготовки мероприятий по совершенствованию деятельности промышленного предприятия. Проведено сравнение уровней инновационной культуры по предприятиям Челябинской области, что позволяет предложить к использованию на промышленных предприятиях инновационный регистр с целью стимулирования инновационной активности персонала.

Обоснованность и достоверность научных положений, полученных научных результатов и рекомендаций подтверждается:

- использованием в работе исследований авторитетных западных и российских ученых в области процессов формирования и развития инновационной культуры;
- глубоким и обширным анализом существующих подходов к определению и управлению инновационной культурой;
- применением традиционных общенаучных методов научного познания: анализа, синтеза, индукции, дедукции, моделирования, сравнения;
- значительным объемом проанализированной информации по исследуемой проблеме.

Научная и практическая значимость. Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в расширении научных представлений об инновационной культуре.

Практическое значение результатов исследования состоит в том, что приведенные рекомендации по повышению уровня инновационной культуры конкретны и могут быть внедрены в практику деятельности промышленных предприятий, что позволит создать уникальные труднодоступные для воспроизводства конкурентные преимущества и способствовать росту конкурентоспособности в среднесрочной перспективе.

Результаты, полученные в ходе диссертационного исследования, могут быть использованы при стратегическом планировании развития предприятий в части повышения уровня инновационной культуры в современных рыночных условиях, а также при преподавании экономических дисциплин.

Апробация работы. Основные положения работы были представлены на Всероссийской научно-практической конференции «Экономическая теория, прикладная экономика и хозяйственная практика: проблемы взаимодействия» (г. Ярославль, 2006 г.); VI Международной научно-практической конференции «Макроэкономические проблемы современного общества (федеральный и региональный аспекты)» (г. Пенза, 2007 г.); Международной научно-практической конференции «Становление и перспективы развития наноиндустрии в ноосферной экономике: институциональный аспект» (г. Саратов, 2009 г.); Международной научно-практической конференции «Интеграция науки и бизнеса» (г. Екатеринбург, 2012 г.); Международной научной конференции «Актуальные вопросы науки и образования» (г. Москва, 2015 г.); ежегодных международных научно-практических конференциях УрСЭИ (г. Челябинск, 2007-2015 гг.), Международной научной конференции "Инновационные технологии в науке и образовании" (Чебоксары, 2016 г.).

Разработанные автором рекомендации и полученные результаты диссертационного исследования используются в учебном процессе при разработке учебных курсов «Экономика труда», «Оценка персонала организации», «Экономика организаций», а также на предприятии АО «Теплоэнергооборудование», что подтверждается справками.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 16 печатных работ общим объемом 3,73 п. л. авторского текста, в том числе 4 публикации в изданиях, определенных ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований, в которых представлены основные положения научного исследования.

Структура и объем работы. Поставленная цель и задачи определили логику и структуру диссертационного исследования (рис. 1). Диссертация состоит из введения, 3-х глав, заключения, списка литературы и 6 приложений. Работа изложена на 184 страницах печатного текста и включает 33 рисунка, 7 таблиц. Список литературы содержит 175 источников, из них 10 на иностранном языке.

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, определены цели и задачи, указана область исследования, раскрыта научная новизна, объект и предмет исследования, отмечена научная и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретико-методологические основы обеспечения конкурентоспособности промышленного предприятия на основе управления инновационной культурой» представлено содержание понятия и идентификация характеристик инновационной культуры, определено место инновационной культуры в системе факторов конкурентоспособности и современное состояние взаимодействия конкурентоспособности с ИКПП.

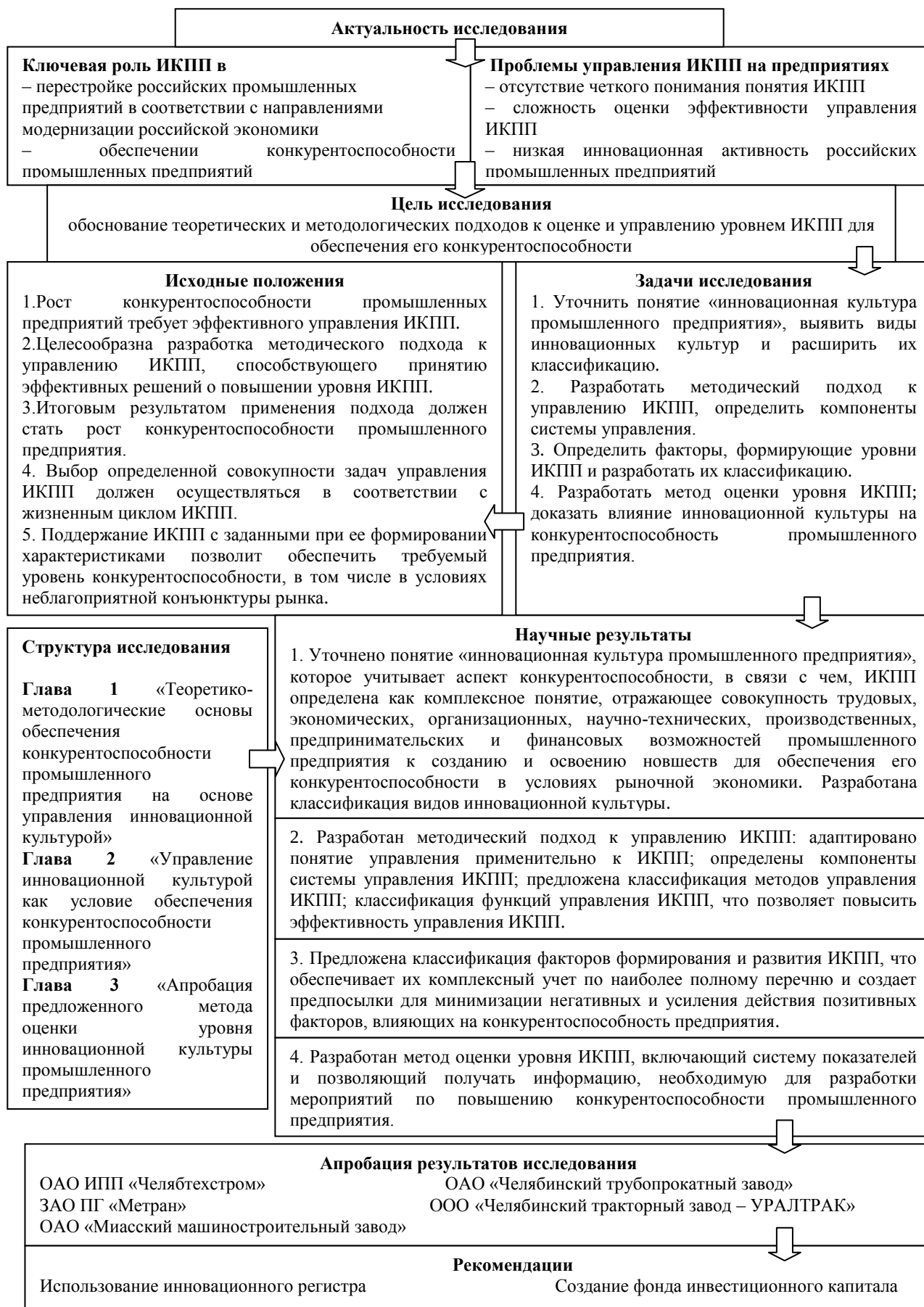


Рис. 1. Структурно-логическая схема исследования (ИКПП – инновационная культура промышленного предприятия)

Во второй главе «Управление инновационной культурой как условие обеспечения конкурентоспособности промышленного предприятия» рассмотрены содержание управления инновационной культурой, включающее принципы, методы и функции, процессы и технологии управления инновационной культурой. Обозначены факторы формирования и развития ИКПП. Приведен метод оценки уровня ИКПП.

В третьей главе «Апробация предложенного метода оценки уровня инновационной культуры промышленного предприятия» исследовано состояние инновационной культуры на предприятиях Челябинской области и обоснована необходимость ее повышения; разработаны основные направления повышения инновационной культуры как ключевой составляющей повышения конкурентоспособности. Предложено использование на промышленных предприятиях принципа инновационного регистра с целью стимулирования инновационной активности персонала.

В заключении диссертации изложены основные выводы и рекомендации по результатам проведенного исследования

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточнено понятие «инновационная культура промышленного предприятия», как дефиниции, отражающей совокупность трудовых, экономических, организационных, научно-технических, производственных, предпринимательских и финансовых возможностей промышленного предприятия к созданию и освоению новшеств для обеспечения его конкурентоспособности в условиях рыночной экономики. Отличие здесь в учете аспекта конкурентоспособности. Применительно к инновационной культуре и на основе изучения подходов к классификации труда, объектов управления, уровня развития разработана классификация типов инновационной культуры по набору признаков (составляющие элементы, уровень социально-трудовых отношений, достигнутый уровень развития), позволяющая более комплексно и полно изучить процессы формирования и развития инновационной культуры промышленного предприятия (ИКПП) и сформулировать принципы управления ИКПП.

Формирование инновационной культуры связано, прежде всего, с развитием творческих способностей и реализацией креативного потенциала ее субъекта.

В связи с многоаспектностью и многофакторностью понятия «инновационная культура» предложена классификация основных ее видов (рис. 2).

Данная классификация отличается расширенным количеством признаков, что позволяет более комплексно и полно изучить процессы формирования и развития инновационной культуры и определить влияние инновационной культуры на конкурентоспособность промышленного предприятия.

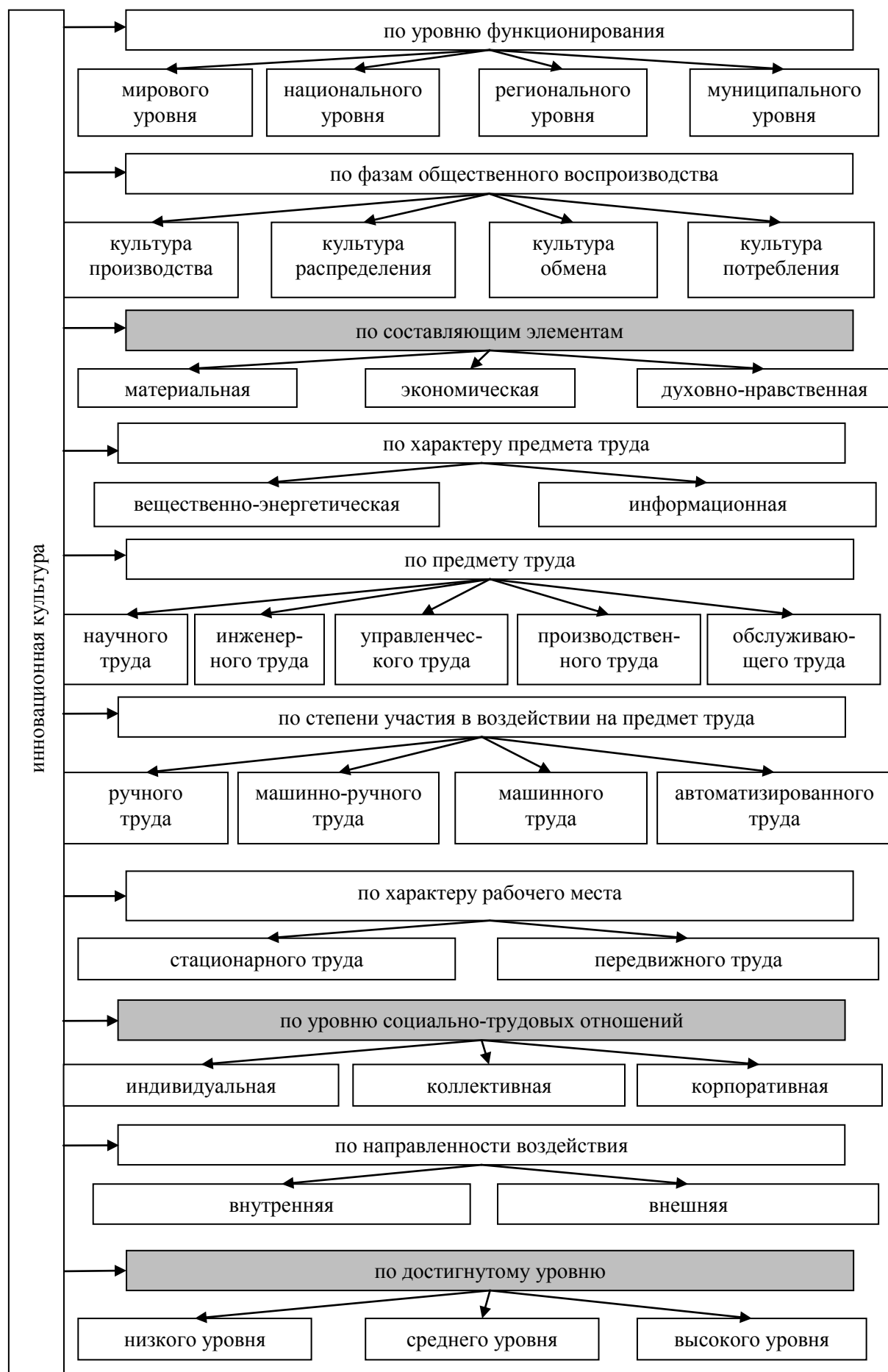


Рис. 2. Классификация видов инновационной культуры

Существует множество факторов и условий, учет и активное использование которых может существенно повысить эффективность инновационной деятельности. На сегодняшний день именно инновационная деятельность может служить фактором роста производительности труда, а равно и конкурентоспособности предприятия.

Инновационная культура отражает направленность работников, руководства предприятия по отношению к нововведениям, которая закреплена в ценностях, мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также образах и нормах поведения. Она показывает, с одной стороны уровень деятельности различных социальных институтов, а с другой - степень удовлетворения людей участием в этой деятельности и ее результатами.

Важно определить место ИКПП как фактора конкурентоспособности среди других факторов. С позиций классификации М. Портера ИКПП можно сопоставить с такими факторами конкурентоспособности как «человеческие ресурсы» и «ресурс знаний» (рис.3).

ИКПП также следует отнести к «развитым» факторам, включающим использование передовых технологий, наличие на предприятии квалифицированных кадров по другой классификации М. Портера. Кроме того ИКПП является фактором внутренней среды предприятия, вследствие того, что именно инновационная культура способна повлиять на внутренний потенциал предприятия, создавая прочные конкурентные преимущества. На рис. 3 наглядно отображено место ИКПП среди факторов конкурентоспособности промышленного предприятия.

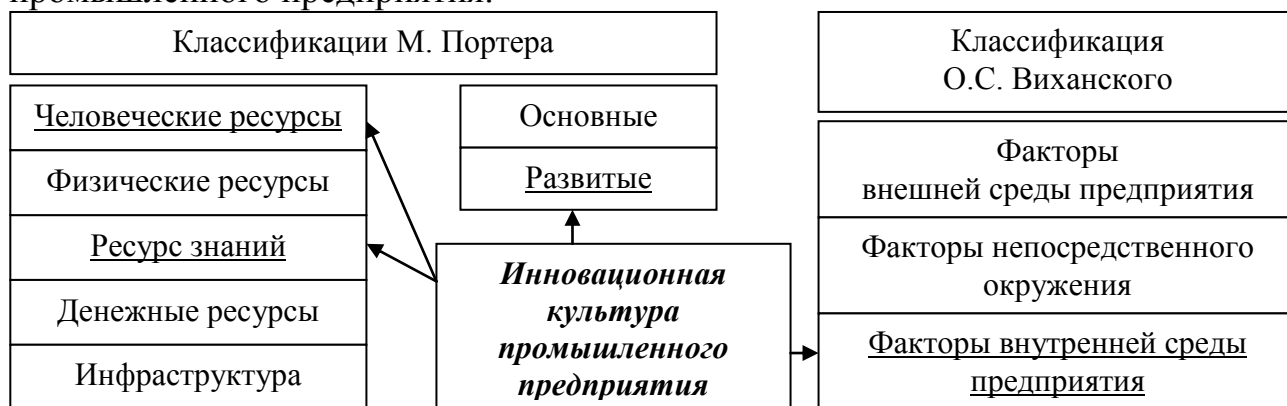


Рис. 3 Место ИКПП среди факторов конкурентоспособности

В исследовании доказано, что влияние инновационной культуры на конкурентные преимущества позволяет достичь прочности стратегических позиций промышленного предприятия (рис. 4).

Инновационная культура позволяет повысить число уникальных, труднодоступных для воспроизводства конкурентных преимуществ (наличие квалифицированного персонала, получение лицензий и патентов, использование уникальных энергосберегающих технологий и т.п.).

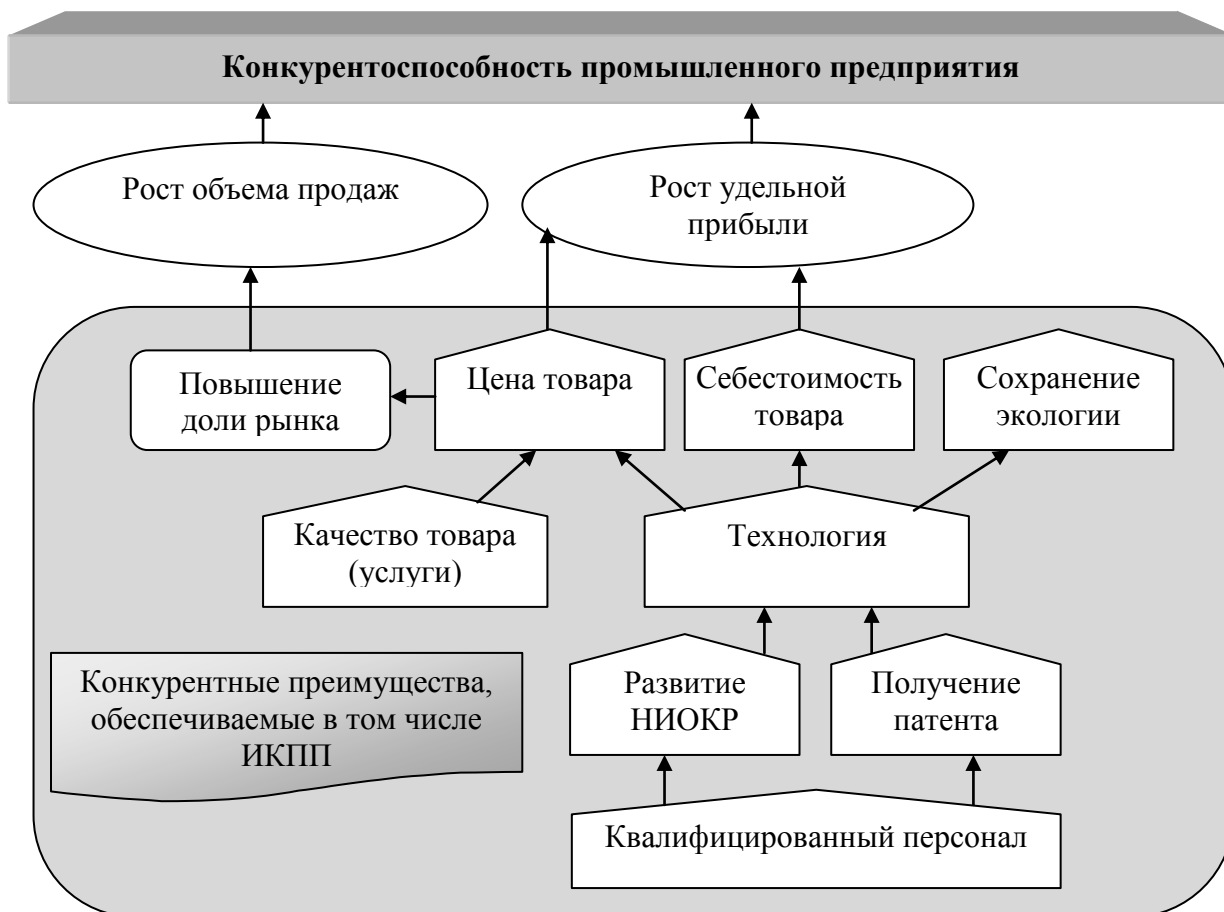


Рис. 4. Влияние инновационной культуры на конкурентоспособность промышленного предприятия

2. Разработан методический подход к управлению ИКПП. Определены компоненты системы управления ИКПП. Разработана структура управления. В диссертационном исследовании адаптировано понятие управления применительно к ИКПП, которое следует трактовать как сознательное целенаправленное воздействие на инновационную культуру, осуществляемое с целью обеспечения конкурентоспособности промышленного предприятия. Предложена классификация методов управления ИКПП по трем признакам. Разработаны принципы управления ИКПП: системности, эффективности, инновационной активности, стратегической целенаправленности, преемственности и непрерывности, цикличности, гибкости, соответствия культурному развитию рынка, интеллектуальной защищенности, стимулирования персонала, экологической безопасности. Определены требования соблюдения предлагаемых принципов, что позволяет повысить эффективность управления ИКПП и выявлять наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на уровень ИКПП.

Предложена система управления инновационной культурой промышленного предприятия, включающая ряд компонентов (рис. 5).

Предлагаемая методология управления включает концепции управления, методы и функции, принципы управления.

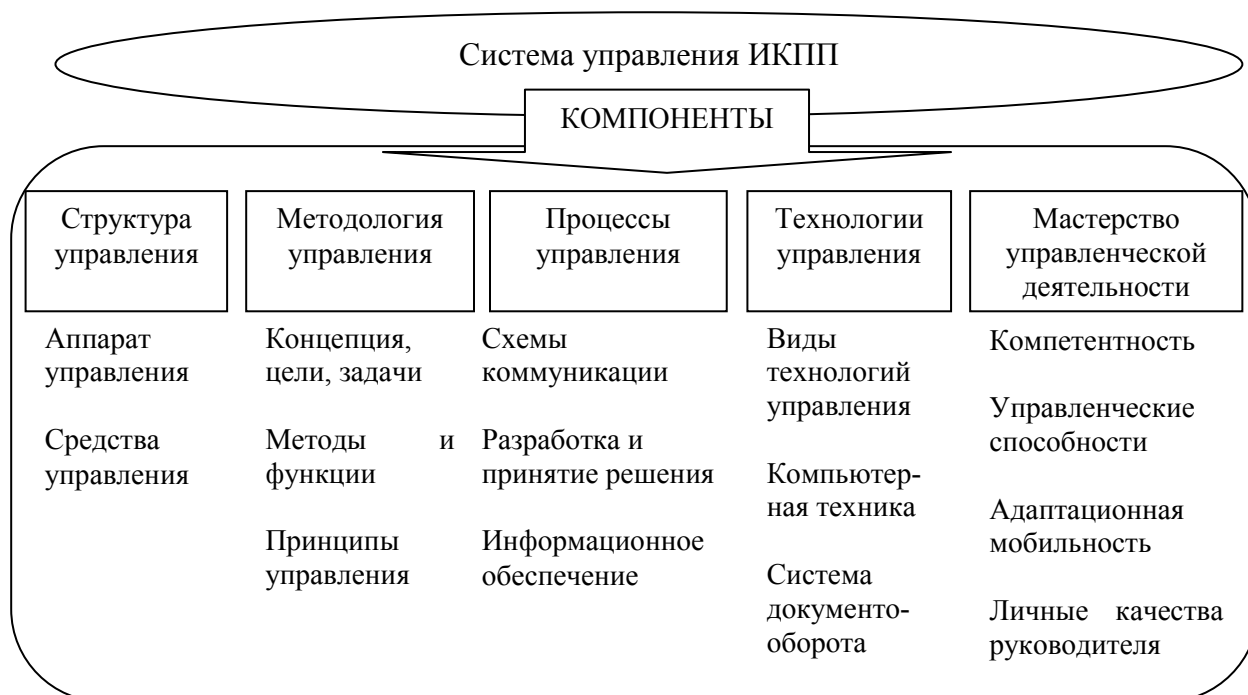


Рис. 5. Компоненты системы управления ИКПП

В работе определены пять концепций управления, применение которых зависит от стадии развития инновационной культуры, стратегии развития предприятия и определяет, соответственно цели и задачи управления ИКПП.

Предложена классификация методов управления ИКПП по трем признакам: по управлению персоналом, по продолжительности цикла управления, по способу принятия решения (рис. 6).

Предлагается использовать следующие принципы управления ИКПП: системность, эффективность, инновационная активность, стратегическая целенаправленность, преемственность и непрерывность, цикличность, гибкость, соответствие культурному развитию рынка, интеллектуальная защищенность, стимулирование персонала, экологическая безопасность.

Принцип инновационной активности предполагает признание стратегической важности инноваций и основан на необходимости разработки и внедрения сменяющих друг друга новшеств по различным областям применения (технологические, организационно-управленческие, экономические, маркетинговые, социальные, экологические, информационные) с целью обеспечения конкурентоспособности промышленного предприятия.

Проблема своевременного осознания необходимости инноваций важна с точки зрения сохранения конкурентных позиций промышленного предприятия и недопущения деградации ИКПП. Спад инновационной активности, снижение показателей ИКПП ведет к трудно преодолимым последствиям: отставание применяемой технологии, снижение конкурентоспособности продукции, увеличение финансовых затрат, культурным и организационным сложностям. В данном случае речь идет о деградации ИКПП, как о стадии ее жизненного цикла.

Жизненный цикл ИКПП условно можно разделить на четыре стадии: формирования, развития, стабильности и деградации (рис. 7), каждая из которых характеризуется определенными изменениями в системе управления ИКПП.



Рис. 6. Классификация методов управления ИКПП

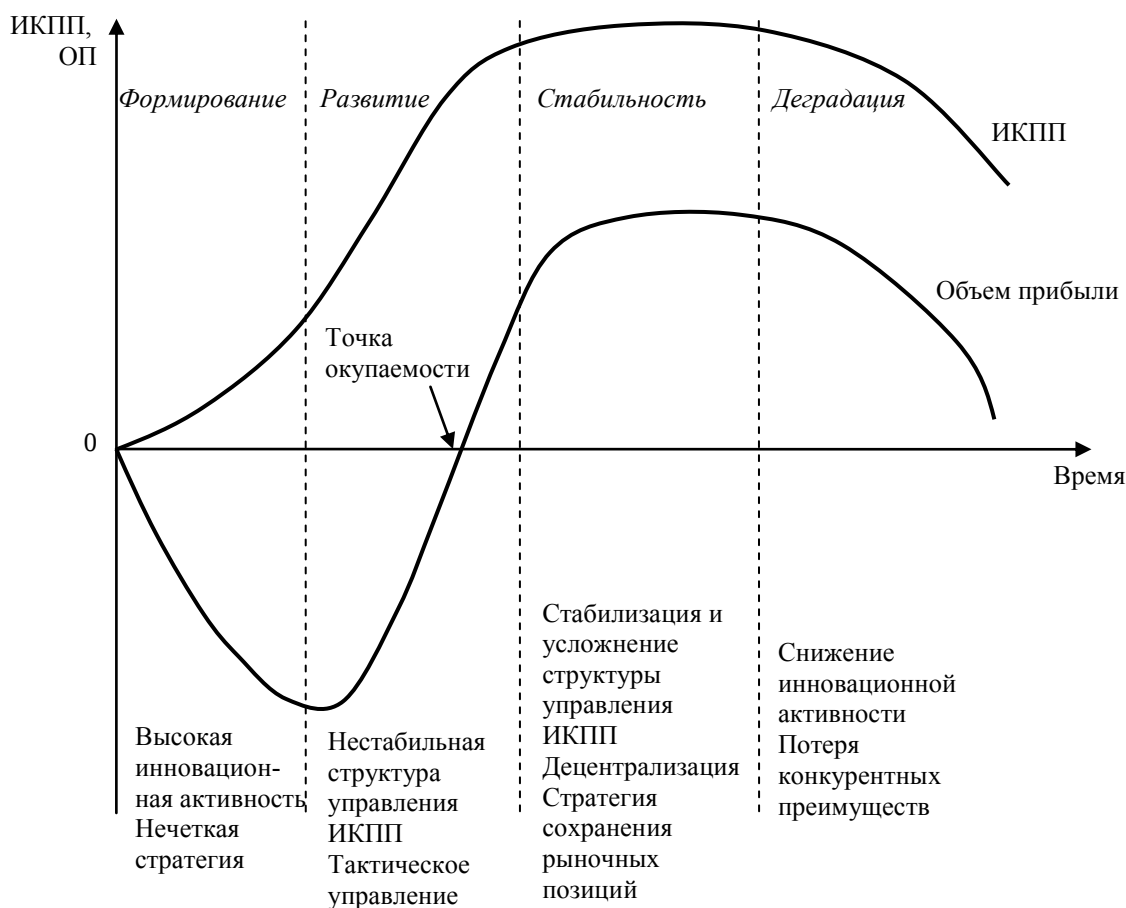


Рис. 7. Жизненный цикл ИКПП

В процессе управления инновационной культурой важным моментом является недопущение наступления стадии деградации. В этой связи полезным оказывается так называемое опережающее воздействие на инновационную культуру, которое заключается в стимулировании дальнейшего развития инновационной культуры на стадии стабильности. При этом происходит новая волна повышения частных показателей инновационной культуры в соответствии с новыми требованиями рынка, рассчитанными путем анализа и построения долгосрочных прогнозов. В результате такого управленческого воздействия инновационная культура по завершении стадии стабильности проходит точку бифуркации, после которой направление дальнейшего развития определяется наиболее реальным вектором. Таким образом, стадия стабильности первого жизненного цикла сменяется стадией развития следующего жизненного цикла ИКПП (рис. 8).

Принцип стратегической целенаправленности означает, что управление ИКПП должно быть всегда ориентировано на выполнение главной цели ее существования – повышение конкурентоспособности промышленного предприятия. Стратегическая целенаправленность в управлении ИКПП призвана обеспечивать ее сознательное ориентированное развитие и нацеленность управленческого воздействия на решение четко обозначенных задач.

Расчет конкретных пропорций между приростом уровня ИКПП и приростом конкурентоспособности промышленного предприятия следует производить в соответствии с предлагаемой схемой, представленной на рис. 9.

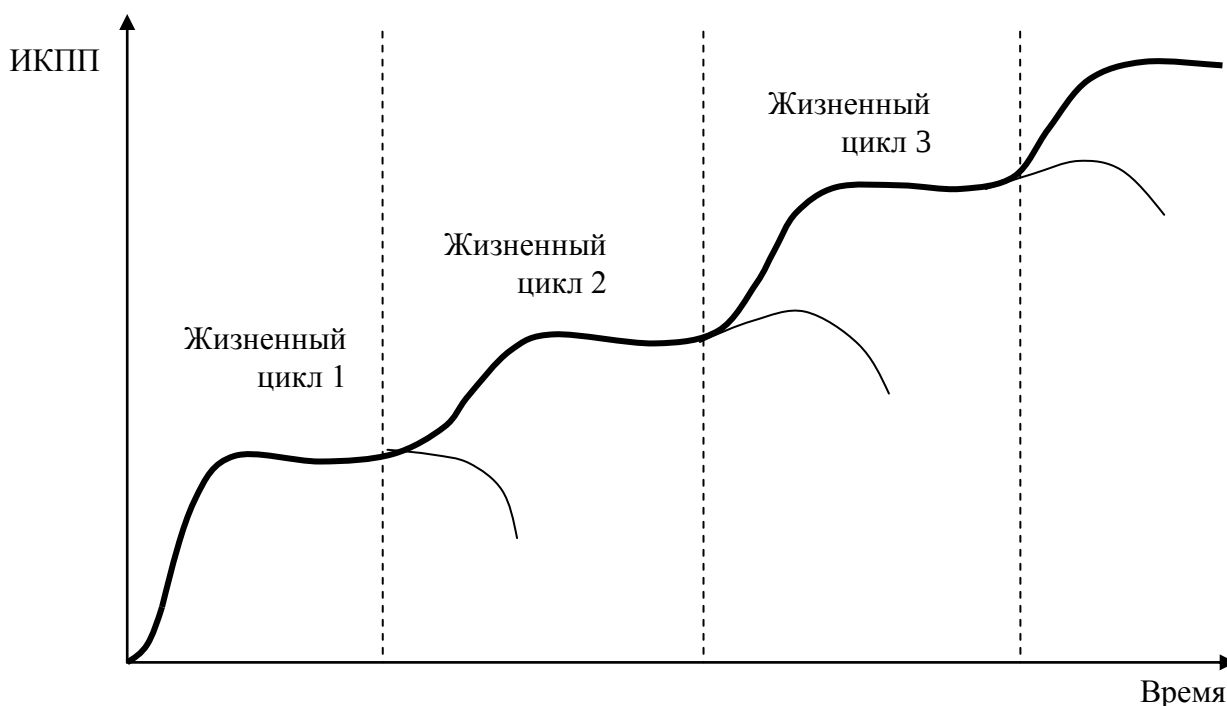


Рис. 8. Смена жизненных циклов ИКПП

Инновационная культура оказывает воздействие на конкурентоспособность предприятия, однако это воздействие скорее всего носит нелинейный характер. Вектор воздействия вполне вероятно имеет некоторые отклонения (L_1 , L_2 , L_3 на рис. 9), которые приводят направленное влияние ИКПП на конкурентоспособность в состояние неопределенности и самоорганизации, а, следовательно, непредсказуемости.

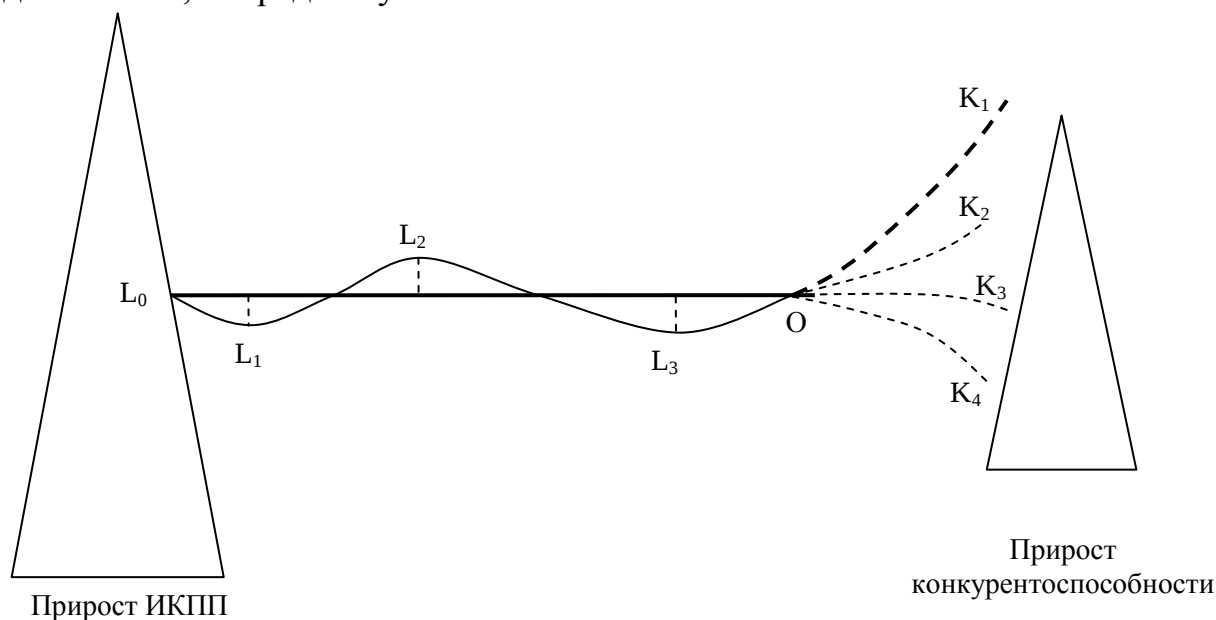


Рис. 9. Воздействие ИКПП на конкурентоспособность

Управление процессом воздействия ИКПП на конкурентоспособность позволяет придать процессу взаимодействия определенную направленность (линия L_0O). При этом две силы — сила управления процессом (упорядочение) и сила энтропии (самоорганизация) сталкиваются в некой критической точке (точка

О), после которой процесс воздействия ИКПП на конкурентоспособность может пойти по одному из некоторого множества вариантов (K_1, K_2, K_3, K_4).

Направления вектора ИКПП после точки бифуркации ведет к разным вариантам прироста конкурентоспособности: от минимального K_4 до максимального – K_1 . Принцип стратегической целенаправленности предполагает применение управленческого воздействия на ИКПП с целью ориентации ее влияния на создание конкурентных преимуществ и повышения конкурентоспособности (вектор K_1).

Принцип цикличности предполагает чередование двух фаз развития (инволюции и эволюции) и прохождение двенадцати этапов развития системы, последовательность которых представлена на рис. 10.



Рис. 10. Этапы управления ИКПП

Прохождение этапов управления ИКПП создает замкнутый полный цикл, при этом осуществление этапов возможно как последовательно, так и последовательно-параллельно.

Принцип цикличности рассматривает управление инновационной культурой как комплекс взаимосвязанных этапов, логически связанных между собой. При

этом существует обратная последовательность прохождения этапов и влияние каждого этапа управления на прилежащие и на весь комплекс в целом.

3. Предложена авторская классификация факторов формирования и развития ИКПП на основании общих подходов к группировке социально-экономических факторов управления предприятием, наиболее значимыми признаками классификации которых являются объект и направление воздействия на ИКПП, что обеспечивает их комплексный учет по наиболее полному перечню и создает предпосылки для минимизации негативных и усиления действия позитивных факторов, влияющих на конкурентоспособность предприятия.

При управлении ИКПП также следует учитывать факторы формирования и развития ИКПП. Для получения всестороннего представления о многообразии таких факторов, с целью использования при управлении в диссертационном исследовании была проведена классификация названных факторов (таблица 1).

Таблица 1

Классификация факторов формирования и развития ИКПП

Признак классификации	Классификационные группы факторов
По месту создания (образования)	Внешние, Внутренние
По влиянию субъекта на формирование инновационной культуры	Объективные, Субъективные
По уровню управляемости	Управляемые, Неуправляемые
По направлению воздействия на инновационную культуру	Технологические, Социально-психологические, Физиологические, Организационные, Экономические
По объекту воздействия	Инновационной культуры в целом, Инновационной культуры персонала, Культуры условий труда, Поддержки инновационного развития предприятия, Инновационной активности предприятия
По характеру роста уровня инновационной культуры	Экстенсивные, Интенсивные
По характеру воздействия	Позитивного воздействия, Негативного воздействия
По сроку воздействия	Краткосрочные, Среднесрочные, Долгосрочные
По силе воздействия	Сильные, Слабые
По способу воздействия	Прямые, Косвенные

Выделение признака классификации «объект воздействия» обусловлено необходимостью рассмотрения формирования ИКПП в целом и по отдельным

составляющим ее развития: инновационной культуры персонала, культуры условий труда, поддержки инновационного развития промышленного предприятия, инновационной активности предприятия.

Факторы формирования инновационной культуры персонала включают в себя политику предприятия в области повышения мотивации инновационной активности работников, стимулирования профессионального и квалификационного роста. На сегодняшний день уровень квалификации персонала, его восприимчивость к инновациям является основным конкурентным преимуществом промышленного предприятия, а также уникальным трудновоспроизводимым ресурсом для обеспечения конкурентоспособности предприятия.

Факторы культуры условий труда во многом определяются условиями труда, существующими на предприятии, уровнем заболеваемости работников, количеством травм на производстве, а также состоянием основных фондов (степенью их изношенности).

Факторы поддержки инновационного развития промышленного предприятия носят экономический характер и зависят от финансово-экономической устойчивости предприятия, уровней платежеспособности и рентабельности, перспектив его финансово-экономического развития.

Факторы инновационной активности предприятия, определяются инновационной политикой топ-менеджмента в области использования инноваций в различных сферах и направлениях деятельности.

4. Разработан метод оценки уровня ИКПП, на основе предложенной системы, отличающейся использованием экономических и трудовых показателей, разграниченных на четыре группы: инновационной культуры персонала, культуры условий труда, поддержки инновационного развития промышленного предприятия, инновационной активности промышленного предприятия. Разработанный метод позволяет анализировать основные факторы развития ИКПП для подготовки мероприятий по совершенствованию деятельности промышленного предприятия. Проведено сравнение уровней инновационной культуры по предприятиям Челябинской области, что позволяет предложить к использованию на промышленных предприятиях инновационный регистр с целью стимулирования инновационной активности персонала.

Автором систематизированы показатели, которые могут быть использованы для характеристики уровня ИКПП.

Отбор показателей осуществлялся на основе возможности отвечать следующим требованиям: возможность количественной оценки; возможность использования данных уже имеющихся в статистике предприятия; доступность и однозначность интерпретации. При анализе были выделены 34 показателя, сгруппированные для дальнейшего расчета.

При использовании предложенного метода совокупность частных показателей ИКПП в соответствии с авторским видением структуры и функций ИКПП была разбита на четыре группы: 1) инновационной культуры персонала (13 показателей); 2) культуры условий труда (6 показателей); 3) поддержки

инновационного развития промышленного предприятия (9 показателей); 4) инновационной активности промышленного предприятия (6 показателей).

Для обеспечения сопоставимости разнонаправленных показателей проведена процедура нормирования: величина показателей сравнивалась с максимальной и выражалась в долях единицы, что позволило достичь сопоставимости показателей.

Данная оценка позволяет провести расчет отдельных элементов ИКПП, выявить и идентифицировать проблемы свойственные отдельным предприятиям в контексте развития ИКПП.

Для расчета интегрального показателя уровня ИКПП предлагается использовать выражение:

$$L_j = \sum_{\Gamma=1}^4 L^{(\Gamma)} \times p^{(\Gamma)} = \sum_{\Gamma=1}^4 p^{(\Gamma)} \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} J_i^{(\Gamma)} \times k_i^{(\Gamma)}, \quad (1)$$

где L_j – показатель уровня инновационной культуры j-го предприятия;

$L^{(\Gamma)}$ – уровень группы Γ ;

$J_i^{(\Gamma)}$ – нормированное значение i-того показателя группы Γ ;

i – номер показателя;

$I^{(\Gamma)}$ – количество показателей в группе;

$k_i^{(\Gamma)}$ – значимость i-того показателя в группе в долях единицы;

$p^{(\Gamma)}$ – значимость группы показателей в долях единицы, то есть

$$\sum_{\Gamma=1}^4 p^{(\Gamma)} = \sum_{i=1}^{I^{(\Gamma)}} k_i^{(\Gamma)} = 1 \quad (2)$$

Результаты проведенного исследования с использованием предлагаемого метода были апробированы на предприятиях Челябинской области, среди которых были ОАО ИПП «Челябтехстром», ЗАО ПГ «Метран», ОАО «Миасский машиностроительный завод», ОАО «Челябинский трубопрокатный завод», ООО «Челябинский тракторный завод – УРАЛТРАК». В ходе апробации:

- проанализированы показатели ИКПП поквартально за период 2010 год – 1 квартал 2016 года;
- рассчитан интегральный показатель уровня ИКПП.

Использование предложенного нами метода позволит проводить исследование производственных факторов для достижения роста конкурентоспособности предприятия в условиях колебаний конъюнктуры рынка.

Динамика интегральных значений уровня инновационной культуры исследуемых промышленных предприятий приведена на рис.11.

Из графика видно, что предприятием-лидером среди отобранных промышленных предприятий является ОАО «Миасский машиностроительный завод». На втором месте по уровню инновационной культуры стоит ОАО «Челябинский трубопрокатный завод». Третье и четвертое место занимают соответственно ЗАО ПГ «Метран» и ОАО ИПП «Челябтехстром». На пятом месте находится ООО «Челябинский тракторный завод – УРАЛТРАК».

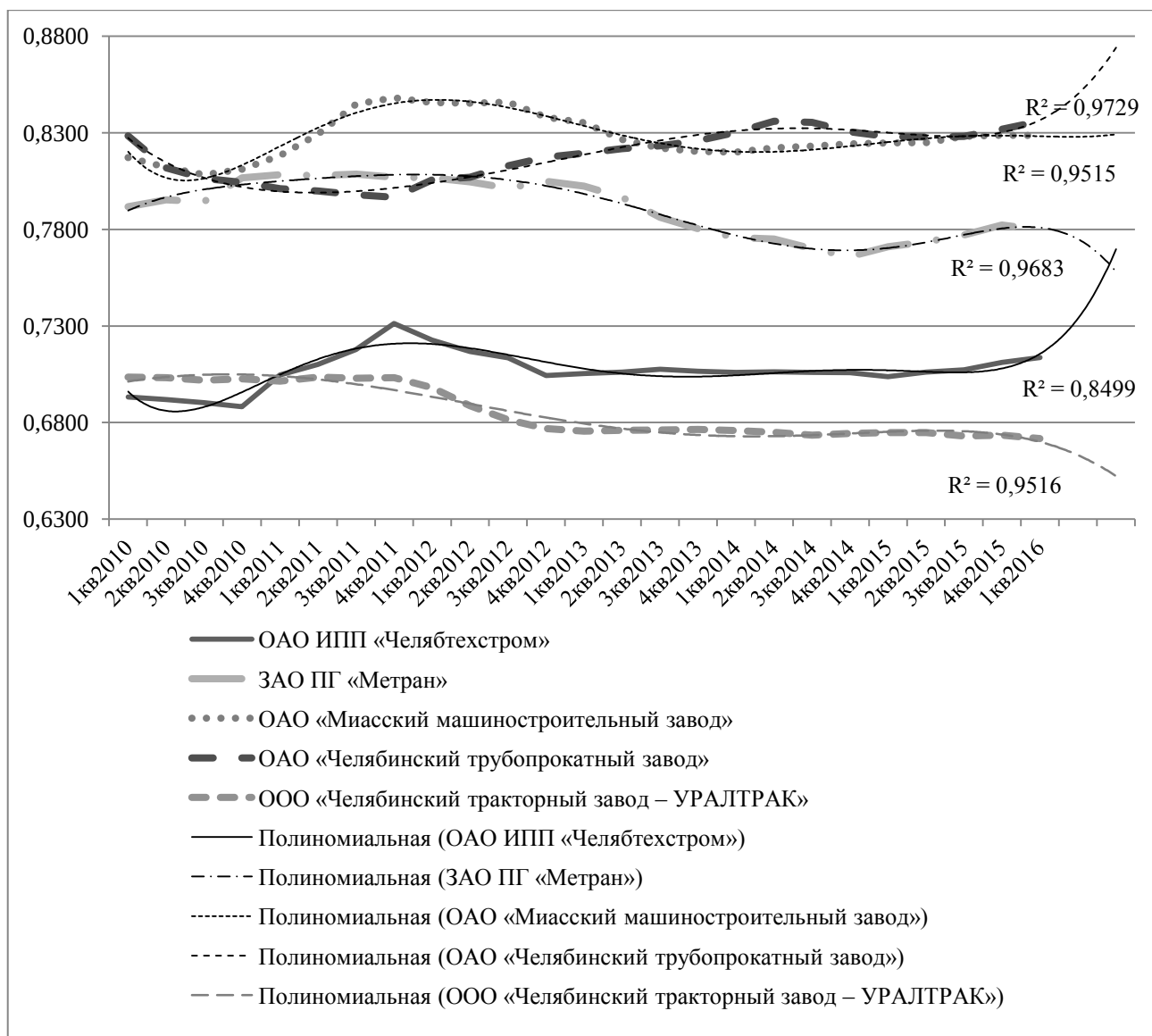


Рис. 11. Динамика интегральных значений уровня ИКПП

Для определения влияния уровня инновационной культуры на уровень конкурентоспособности был проведен регрессионный анализ в оболочке MS Excel по 16 наблюдениям с временным лагом в 4 квартала. В ходе анализа было построено уравнение парной регрессии ($\hat{y}_x$), рассчитан линейный коэффициент парной корреляции (r_{xy}), коэффициент детерминации (r_{xy}^2), проведена оценка статистической значимости уравнения регрессии в целом с помощью F-критерия Фишера, результаты расчетов сведены в таблицу 2.

Таким образом, разработанный метод может быть использован в качестве механизма управления ИКПП для повышения конкурентоспособности предприятия.

Проведенная апробация позволяет сделать вывод о практической применимости разработанного метода.

На предприятиях ОАО ИПП «Челябтехстром», ЗАО ПГ «Метран» и ООО «Челябинский тракторный завод – УРАЛТРАК» отмечено снижение уровня инновационной культуры персонала в различной степени отклонения от необходимого значения. Одновременно с этим уровень поддержки инновационного развития демонстрирует относительно низкие значения и

тенденции к снижению на следующих предприятиях: ЗАО ПГ «Метран», ОАО «Миасский машиностроительный завод», ООО «Челябинский тракторный завод – УРАЛТРАК». От поддержки инновационного развития напрямую зависит инновационная активность промышленного предприятия. По данной группе показателей инновационной культуры наблюдается рост только на предприятии ОАО «Челябинский трубопрокатный завод». Что говорит о необходимости коренного изменения сложившейся ситуации.

Таблица 2

Результаты расчета показателей статистической оценки

Промышленные предприятия	Показатели			
	Уравнение регрессии	Коэффициент корреляции	Коэффициент детерминации	Фактическое значение F-критерия Фишера
ОАО ИПП «Челябтехстром»	$\hat{y}_x = 0,6897 + 0,0191 x$	$r_{xy} = 0,7948$	$r_{xy}^2 = 0,6317$	$F=10,3843$
ЗАО ПГ «Метран»	$\hat{y}_x = 0,4106 + 0,3436 x$	$r_{xy} = 0,8664$	$r_{xy}^2 = 0,7507$	$F=50,4774$
ОАО «Миасский машиностроительный завод»	$\hat{y}_x = 0,7964 + 0,0281 x$	$r_{xy} = 0,9220$	$r_{xy}^2 = 0,8501$	$F=40,0139$
ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»	$\hat{y}_x = 0,7778 + 0,0379 x$	$r_{xy} = 0,8068$	$r_{xy}^2 = 0,6509$	$F=75,8761$
ООО «Челябинский тракторный завод – УРАЛТРАК»	$\hat{y}_x = 0,5852 + 0,1253 x$	$r_{xy} = 0,9461$	$r_{xy}^2 = 0,8951$	$F=139,4381$

С целью совершенствования системы стимулирования инновационной активности персонала в работе предлагается использовать инновационный регистр.

Необходимость введения дополнительной системы стимулирования объясняется спецификой оценки креативного труда. Эффективность творческого труда не имеет прямолинейной зависимости от количества и качества проведенных работ.

В данной системе автор предлагает использовать определенную лестницу инновационного регистра. Отнесение того или иного сотрудника к конкретной «ступени» определяется величиной эффекта от его научно-технических решений, опытных разработок и предложений. Присвоение категории инновационного регистра дает сотруднику право на получение дополнительных материальных и моральных благ, объем которых напрямую зависит от величины категории (или «ступени») инновационного регистра.

Финансирование системы инновационного регистра предлагается осуществлять в соответствии с принципом самокупаемости, предполагающим использование определенной части суммарной прибыли от реализации научно-технических достижений работника на оплату предоставляемых ему благ в соответствии с категорией инновационного регистра.

Определенная категория инновационного регистра присваивается сотруднику согласно полученному суммарному накопленному эффекту от проведенных работ. Применение инновационного регистра стимулирует научно-техническую активность работников предприятия, что ведет к росту инновационной активности промышленного предприятия в целом.

В работе обоснована целесообразность формирования специального фонда инвестиционного капитала, включающего собственные и заемные средства, направляемые на финансирование инновационной деятельности промышленного предприятия.

III. ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в журналах, определенных ВАК

1. Лутовинов, П.П. Оценка инновационной культуры персонала машиностроительного предприятия [Текст] / П.П. Лутовинов, **С.А. Меленькина** // Вестник ЮУрГУ. Сер. Экономика и менеджмент. – 2012. – Вып. 21. – №9(268). – С.68-72. (авт. 0,25 п.л.).

2. Лутовинов, П.П. Систематизация факторов механизма управления инновационной культурой промышленного предприятия [Текст] / П.П. Лутовинов, **С.А. Меленькина** // Ж-л Организатор производства. – 2015. – №2(65). – С.42-50. (авт. 0,45 п.л.).

3. Меленькина, С.А. Современное состояние взаимодействия инновационной культуры и конкурентоспособности промышленного предприятия [Электронный ресурс] / С.А. Меленькина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1; URL: <http://www.science-education.ru/121-18869> (дата обращения: 30.04.2015).

4. Меленькина, С.А. Исследование и оценка уровня инновационной культуры промышленного предприятия [Текст] / С.А. Меленькина //Ж-л Фундаментальные исследования. – 2016. – №9-3. – С. 628-632

Статьи в сборниках научных трудов

5. Меленькина, С.А. Развитие инновационной культуры на современном этапе [Текст] / С.А. Меленькина // Россия в глобальном пространстве: национальная безопасность и конкурентоспособность: матер. XXIV междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск: УрСЭИ АТиСО, 2007. – Ч.IV. – С. 136-139.

6. Меленькина, С.А. Формирование инновационной культуры в современных условиях [Текст] / С.А. Меленькина // Макроэкономические проблемы современного общества (федеральный и региональный аспекты): сб. статей VI междунар. науч.-практ. конф. – Пенза: РИО ПГСХА, 2007. – С.180-181.

7. Меленькина, С.А. Инновационная культура и выбор стратегии развития предприятия [Текст] / С.А. Меленькина // Изменяющаяся Россия. Социально-экономические инновации: матер. XXV междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск: УрСЭИ АТиСО, 2008. – Ч. III. – С. 88-90.

8. Меленькина, С.А. Оценка уровня инновационной культуры как составляющей интеллектуального капитала [Текст] / С.А. Меленькина // Социально-экономическое развитие России в нестабильном мире: национальные,

региональные и корпоративные особенности: матер. XXVI междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск: УрСЭИ АТиСО, 2009. – Ч. II. – С. 170-176.

9. Меленькина, С.А. Моделирование процессов формирования инновационной культуры труда работников организаций [Текст] / С.А. Меленькина // Становление и перспективы развития nanoиндустрии в ноосферной экономике: институциональный аспект: матер. междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: ООО Издательский Центр «Наука», 2009. – С.111-112.

10. Меленькина, С.А. Формирование, развитие инновационной культуры труда и ее оценка на различных уровнях [Текст] / С.А. Меленькина // Социально-экономическое развитие России в посткризисный период: национальные, региональные и корпоративные аспекты : матер. XXVII междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск: УрСЭИ АТиСО, 2010. – Ч. III. – С. 92-94.

11. Меленькина, С.А. Тенденции инновационного развития современного общества [Текст] / С.А. Меленькина, С.М. Осташевский // Социально-экономическое развитие России в посткризисный период: национальные, региональные и корпоративные аспекты: матер. XXVII междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск: УрСЭИ АТиСО, 2010. – Ч. II. – С. 330-334. (авт. 0,22 п.л.).

12. Меленькина, С.А. Мотивация инновационной деятельности работников предприятия [Текст] / С.А. Меленькина // Социально-экономические и гуманитарные приоритеты развития России: матер. XXVIII междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск: УрСЭИ АТиСО, 2011. – Ч. I. – С. 78-80.

13. Меленькина, С.А. Интегральная оценка инновационной культуры труда на предприятии [Текст] / С.А. Меленькина // Строительный комплекс: экономика, управление и инвестиции: сб. науч. трудов / редкол.: Е.В. Гусев и др. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – 119 с. – С.107-109.

14. Лутовинов, П.П. Управление инновационной культурой предприятия [Текст] / П.П. Лутовинов, **С.А. Меленькина** // Интеграция науки и бизнеса: матер. междунар. заоч. науч.-практ. конф.: Ж-л «Диспут плюс». – Екатеринбург: Ин-т соц.-экон. иннов., 2012. – Вып. №5. – С. 6-12. (авт. 0,35 п.л.).

15. Меленькина, С.А. Концепции управления инновационной культурой промышленного предприятия [Текст] / С.А. Меленькина // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – №8. – С. 119-120.

16. Меленькина С. А. Технологии управления инновационной культурой [Текст] / С. А. Меленькина // Инновационные технологии в науке и образовании : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 24 июля 2016 г.) / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. — № 3 (7). — С. 274–276.