

Кузьмина Светлана Николаевна

Kuzmina Svetlana

Санкт-Петербургский государственный университет

экономики и финансов (СПбГУЭФ)

University of Economics and Finance

к.э.н., доцент, докторант каф. экономического анализа
эффективности хозяйственной деятельности

Ph.D., associate professor

Department of Economic Analysis economic efficiency

E-Mail: Kuzmina2003@bk.ru

Подходы к оценке ключевых процессов инновационных бизнес-образовательных структур

Approaches to the assessment of the key processes of innovative business and
educational institutions

Аннотация: В статье рассматривается деятельность инновационных бизнес-образовательных структур в области формирования ключевых бизнес-процессов, способствующих формированию, созданию и развитию новаций, образовавшихся в ходе научно-исследовательских работ и изысканий, проводимых в рамках отдельного бизнес-процесса или направления. Данная практика является видом деятельности бизнес-образовательной структуры в области проведения исследований, развития, инноваций. Речь идет именно о деятельности исследовательских групп, в ходе которой появляются нематериальные активы, создается так называемый исследовательский и интеллектуальный потенциал. Поэтому исследование ключевых процессов бизнес-образовательных структур взаимосвязано с понятием инновационного потенциала организации в его различных аспектах во взаимосвязи с технологиями, ресурсами, интеллектуальными активами, а также возможностью его оценки для определения эффективности деятельности организации и использования имеющихся резервов как точек роста. Также рассматриваются подходы и имеющиеся методики оценки потенциала организации, критерии определения и оценки инновационного потенциала компании, позволяющие интегрироваться в мировую научно-исследовательскую среду на основе международного сотрудничества и развития научных связей.

The Abstract: The article reviews the activities of innovative business and educational institutions in the formation of key business processes that contribute to the formation, creation and development of innovations generated in the course of research and studies conducted in the framework of a separate business process or direction. This practice is an activity of business and educational structures in the area of research, development and innovation. We are talking about the activities of the research groups in which there are intangible assets created by the so-called research and intellectual capacity. Therefore, investigation of the key business processes of educational structures interconnected with the concept of innovative capacity of the organization in its various aspects in relation to the technology, resources, intellectual assets, as well as the possibility of an assessment to determine the effectiveness of the organization and use of available reserves as growth points. Also discusses the available approaches and organizational capacity assessment methodology, criteria and evaluation of innovative potential of the company, allows you to integrate into the global research environment on the basis of international cooperation and the development of scientific cooperation.

Ключевые слова: Ключевые бизнес-процессы, бизнес-образовательная структура, инновационная деятельность, инновационной деятельности, менеджмент качества, конкурентоспособность, конкурентные преимущества, инновационный потенциал, точка роста

Keywords: Key business processes, business education structure, innovation, management quality, competitiveness, competitive advantage, innovation potential, growth point

Актуальность

Одним из конкурентных преимуществ организации является наличие у нее определенного задела - потенциала, т.е. той точки, которая позволяет давать рост при определенных параметрах. Достаточно большое количество изысканий посвящено именно оценке потенциала организации. Например, Е.А. Горбашко [1] при анализе основных функций и методов управления качеством большое внимание уделяет взаимосвязи качества и конкурентоспособности, организационно-экономическим основам квалиметрии, управлению качеством на предприятии, организационно-экономическим условиям обеспечения качества. Вместе с тем в экономической литературе имеется некоторое однообразие, когда авторы рассматривают, например, только наличие инновационного потенциала и рассматривают возможные методы его оценки. Сложность также заключается в определении инновационности бизнес-образовательной структуры, а также оценке ее активности. В данном случае возможно использование таких параметров, как наличие системы управления качеством с точки зрения системного подхода к управлению организацией, наличие персонала соответствующей компетентности, публикационной активности, индекса цитируемости, наличия научно-исследовательских журналов, репозитариев и т.д., все вышеперечисленное и определило актуальность тематики, рассматриваемой в статье.

Анализ проблематики в области оценки ключевых бизнес-процессов организации

Что представляет собой понятие потенциала и инновационной активности организации? По нашему мнению, здесь можно подразумевать наличие определенных заделов организации, которые, при необходимости, возможно, развивать, инвестировать и получать точки роста. Таким образом, по нашему мнению, следует различать инновационную активность, базирующуюся на потенциале ресурсном, финансовом, организационном, технологическом, интеллектуальном, инновационном и т.д. Под ресурсным потенциалом по нашему мнению следует понимать наличие у организации определенных ресурсов, например, человеческих, материальных, которые возможно использовать для «прорыва». К этому типу относится наличие в организации сформированного кадрового резерва. Финансовый потенциал достаточно понятен – наличие собственных финансовых ресурсов, позволяющих вкладывать в новые направления бизнеса, производить расширение деятельности компании и т.д. Организационный потенциал связан прежде всего с организационной структурой, особенностями взаимодействия структурных подразделений, наличием дочерних предприятий, региональной и дилерской сети. Технологический позволяет иметь конкурентное преимущество в области производства продукта, оптимизировать ее себестоимость, внедрять новые технологии производства. Интеллектуальный потенциал представляет собой наличие нематериальных активов организации, новаторов как генераторов идей, научных школ, направлений, взаимодействия с научно-исследовательскими институтами и структурами. [2]

Инновационный потенциал тесно связан с интеллектуальным, представляет собой возможность организации генерировать новации включать появляющиеся нововведения в свою деятельность, имеющиеся бизнес-процессы. Действительно, всевозможные потенциалы как

«точки роста» присутствуют в организации, более-менее выражены в зависимости от ее характерных особенностей.

Имеющиеся сегодня методики оценки потенциала достаточно подробны, однако имеются сложности при комплексной оценке имеющихся потенциалов организации, оценки их вклада в стоимость бизнеса.

В свое время понятие инновационного потенциала было предложено исследователем К. Фрименом[3], который полагал, что нововведения представляют собой систему установленных мероприятий по разработке, освоению, использованию в производстве и исчерпанию производственно-экономического и социально-организационного потенциала, который и является основой новшеств.

Таким образом, к инновационному потенциалу организации можно отнести имеющиеся (или предполагаемые) ресурсы, причем требуется наличие инновационной инфраструктуры. Это позволяет достигать поставленные цели в области бизнес-процессов, получения новых продуктов и услуг, что позволит оценивать общий потенциал организации, который будет включать оценку вышеперечисленных отдельных потенциалов. Соответственно, наличие потенциала организации дает конкурентные преимущества, позволяющие организации позиционировать себя как успешную, конкурентоспособную компанию инновационного развития. Например, В.В. Окрепилов[4] рассматривая вопросы и проблематику теории, методологии и методов экономических и социальных проблем качества, организационно-экономические условия обеспечения качества и конкурентоспособности, предложил использовать методики анализа и оценки деятельности предприятий и организаций по критериям модели всеобщего менеджмента качества. Также интерес представляет разработанные положения на основе принципов формирования инфраструктуры управления качеством в регионе, разработал основы формирования системы непрерывного обучения кадров в области управления качеством, стандартизации, метрологии, сертификации. Все это позволяет нам использовать имеющийся накопленный опыт для формирования инновационного потенциала и перспектив роста организаций, в частности бизнес-образовательных структур.

Инновационная бизнес-образовательная структура по мнению автора работы призвана обеспечить деятельность организации, где последовательно указаны этапы от идеи, проработки концепции идеи, проведения лабораторных исследований и разработок, оценки технологии и продвижения результата процесса, а именно продукта, на рынок.

Под бизнес-образовательными структурами понимаются организации, которые осуществляют накопление, переработку и передачу знаний в области бизнес-образования, что позволяет предпринимательским структурам получать конкурентные преимущества в виде точек роста на основе реализации совместных научно-исследовательских работ, обучения персонала, получения консультаций. Таким образом, взаимодействие с бизнес-образовательной структурой позволяет бизнесу накапливать потенциал новаций для формирования ресурсов экономического роста. Подобный симбиоз науки и бизнеса дает основу развития инновационной экономики, что отражено в Концепции инновационного развития Российской Федерации и позволяет использовать функциональную модель современной бизнес-образовательной организации в процессе трансфера знаний и технологий.

Следует отметить, что важнейшими задачами инновационной деятельности в области услуг и нематериальных продуктов следует выделить следующие:

- Ориентация на потребителя с целью обеспечения соответствующего качества продуктов (услуг) и бизнес-процессов в целом.
- Оптимальная эффективность использования имеющихся ресурсов (зданий, оборудования, технических средств, программных продуктов и т.д.).

- Использовать более совершенное оборудование, технологии предоставления услуг, производств продуктов, обеспечения бизнес-процессов.
- Совершенствовать основные бизнес-процессы организации, управление ими.
- Создание условий для обеспечения рентабельности основных бизнес-процессов организации.

Возможности оценки инновационного потенциала и активности бизнес-образовательной структуры

Для оценки инновационного потенциала необходим тщательный анализ или диагностика внутренней среды организации, которая состоит из элементов, образующих ее производственно-хозяйственную систему. Неоднократно проводимые исследования позволяют считать, что в обществе по-разному понимается сущность инноваций. Так, ВЦИОМ [5] был проведён всероссийский опрос с целью определения общественного мнения относительно сущности понятия «инновация». В результате проведённого исследования было опрошено 1600 человек в 153 населённых пунктах в 46 областях, краях и республиках России и получены следующие результаты (см. табл.):

Таблица.

Мнения респондентов относительно сущности понятия «инновация»

Термины	Всего опрошенных, %	в том числе, имеющих
		незаконченное высшее (не менее 3-х курсов вуза), и высшее образование
Нововведения (абстрактные)	27	38
Внедрение современных технологий	15	24
Использование достижений науки и техники (научно-технический прогресс)	3	5
Инвестиции (вложение и привлечение денег)	1	3
Социальные изменения (существующего порядка, изменения в жизни)	1	1
Нововведения (конкретные)	1	1
Другое	1	0
Затрудняюсь ответить	53	30

Как видно из данной таблицы, основная часть респондентов – 53% и 30% не может ответить о значении этого термина, другая достаточно значительная часть считает, что это нововведения и внедрение современных технологий, что достаточно близко к толкованию данного определения.

Таким образом, необходимо охарактеризовать принципиальные положения, позволяющие в дальнейшем совершенствовать процесс определения потенциала организации, его инновационной активности, что позволит запускать интеграционные процессы с мировыми научно-исследовательскими центрами.

В экономической практике существует множество различных систем и критериев для оценки инновационного потенциала организации, позволяющие в дальнейшем определить

инновационную активность компании в целом. Например, такие авторы, как Войтоловский Н.В., Калинина А.П. [6] рассматривая теоретические аспекты анализа хозяйственной деятельности организаций, систему и методологию комплексного анализа, а также методику экономического анализа, уточняют, что необходимо более пристально относиться к исследованию методических вопросов анализа финансового состояния организации, что возможно на основе использования положений методики комплексной оценки эффективности финансово-хозяйственной деятельности коммерческой организации, а также методологии функциональной диагностики как инструмента управления предприятием.

Это, так называемая, критериальная методика оценки инновационного потенциала, предусматривающая определение критериев по таким группам, как аспекты, характеризующие предприятие (micro); отрасль (macro); товары (услуги) (goods, services); маркетинг (promotion); производство (technology); финансы (finance); социально-экономические аспекты (social and economics); коммерческие (финансовые) аспекты (business); риски (risk). Каждая группа состоит из набора критериев, которые рассчитываются с учетом весовых коэффициентов. Также следует упомянуть еще один подход к оценке инновационного потенциала организации, который предусматривает такие действия, как оценку состояния внешней среды, ведение каталога диагностических параметров, характеризующих внешние проявления и внутреннее состояние организации, оценку структурных параметров

Обобщение существующих методов легло в основу разработки методики по оценке инновационного потенциала и активности бизнес-образовательной структуры на основе критериев оценки инновационного потенциала предприятия.

Для оценки инновационного потенциала бизнес-образовательной структуры может использоваться система показателей, которые подразделяются на пять групп:

1. Показатели, характеризующие внутренние ресурсы организации:

- темпы обновления линейки образовательных продуктов (услуг);
- система продвижения продуктов (услуг), методы стимулирования продаж;
- темпы обновления технологии основных бизнес-процессов организации;
- уровень квалификации руководства и персонала организации;
- имидж организации и уровень корпоративной культуры, связи организации с клиентами;
- инвестиционная привлекательность, финансовое и экономическое положение организации.

2. Показатели, характеризующие состояние внешней среды:

- перспективы развития рынка, уровень конкуренции;
- оценка стабильности спроса, тенденции изменения спроса;
- затраты на продвижении продуктов (услуг) на рынок.

3. Показатели, характеризующие научно-технический потенциал организации:

- наличие персонала, обладающего соответствующими навыками и компетенциями, креативностью; наличие кадрового резерва организации;
- наличие системы постоянного обновления знаний, повышения квалификации персонала, управления знаниями;

- возможность совершенствования основных бизнес-процессов на основе принципов менеджмента качества;

- использование новых образовательных и информационно-коммуникационных технологий;

- уровень обновления технологии основных бизнес-процессов и технических средств;

4. Показатели, характеризующие продукты (услуги):

- функциональные и потребительские свойства продуктов (услуг);
- соответствующее качество, наличие уникальных предложений;
- цена; себестоимость продуктов (услуг);
- рентабельность отдельных продуктов (услуг, программ);
- соответствие стандартам, нормативным требованиям, наличие лицензий;
- наличие дополнительных гарантий качества предоставляемых продуктов (услуг), например сертификаты системы менеджмента качества, членство в отраслевых национальных, международных ассоциациях.

5. Показатели, характеризующие эффективность инновационной активности организации:

- увеличение числа потребителей продукта (услуги), полученных в результате нововведений (например, использование информационно-коммуникационных технологий);
- доход, полученный в результате продвижения инновационных продуктов и услуг;
- удельный вес дохода от инновационных продуктов и услуг в общей массе дохода за определенный период;
- оптимизация себестоимости продукта в результате нововведений;
- прибыль от реализации продуктов (услуг), полученную за счёт осуществления инноваций;
- рентабельность продукции (услуг) вследствие использования инноваций;
- срок окупаемости капитальных вложений на инновации.

Показатели первых четырех групп рассчитываются на основании экспертной оценки организации по пятибалльной шкале с ранжированием каждого критерия от «неудовлетворительного» до «отличного» или от «очень низкого» до «очень высокого»:

- неудовлетворительно (очень низкое состояние) – 1 балл;
- удовлетворительно (низкое состояние) – 2 балла;
- хорошо (среднее состояние) – 3 балла;
- очень хорошо (высокий уровень) – 4 балла;
- отлично (очень высокий уровень) – 5 баллов.

Так как параметры, влияющие на результативный показатель не равнозначны по своим характеристикам, необходимо определить их весомость, которая также определяется экспертным путем. Для большей достоверности получаемой информации экспертная группа должна включать не менее 7 чел.

Весомость показателей может быть определена по следующей формуле[7,8]:

$$v_i = \sum R_{ij} / \sum \sum R_{ij},$$

Где: v_i – коэффициент весомости i - го показателя;

R_{ij} – оценка (в баллах), данная i - у показателю j -м экспертом.

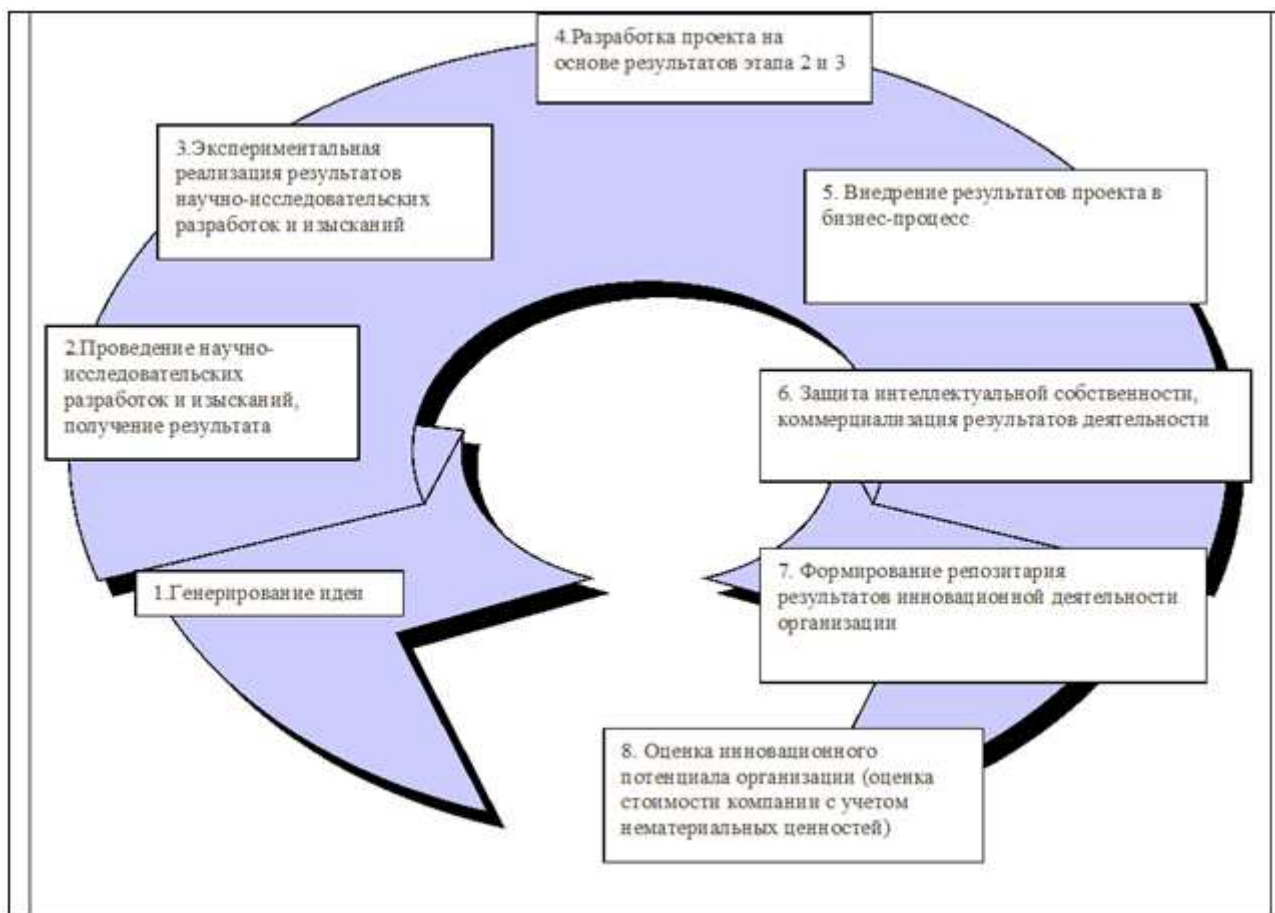
Рассчитав весомость, можно определить обобщающие показатели инновационного потенциала торгового предприятия по каждой группе.

Заключительным этапом является расчет показателей, характеризующих эффективность внедряемых инноваций организации:

1. Изменения в обороте средств, полученных в результате нововведений
2. Доход, полученный в результате инноваций
3. Удельный вес дохода от инноваций в общей массе валового дохода за определенный период
4. Оптимизация себестоимости продукта в результате нововведений.
5. Прибыль от продаж, полученная за счёт осуществления инноваций
6. Рентабельность образовательных продуктов организации от внедрения инноваций
7. Срок окупаемости капитальных вложений на инновации
8. Формирование репозитарной базы интеллектуальных ресурсов организации;
9. Наличие нематериальных активов, влияющих на стоимость бизнеса организации (гудвилл, бренд).

Выводы

Таким образом, в статье были рассмотрены различные аспекты деятельности инновационной бизнес-образовательной структуры. Следует заметить, что инновации — задача общекорпоративная, несмотря на то, что могут иметь место деятельность отдельных научно-исследовательских групп, отдельные структурные подразделения занимающиеся исследованиями и разработками – в целом статус инновационной, исследовательской поддерживается всеми сотрудниками в целом. Успешная инновация ассоциируется, как правило, с участвующим, горизонтальным стилем управления, в котором идет конструктивных процесс обмена мнениями. На рис. представлена схема жизненного цикла инновационной деятельности организации, которая по мнению автора является замкнутым постоянно возобновляющимся циклом. Такая реализация ключевого бизнес-процесса организации позволит формировать и наращивать инновационный потенциал, создавать конкурентные преимущества на основе имеющихся точек роста.



*Рис. Схема жизненного цикла инновационной деятельности организации
(разработка автора) [9]*

Важное концептуальное положение – внедрение и использование инноваций невозможно без формирования команды (группы) людей, имеющих новаторский склад ума и обладающих следующими характеристиками:

- креативностью — способностью видеть вещи по-другому, сомневаться в предположениях и изменять традиционные подходы к работе;
- приверженностью к общекорпоративной цели;
- внедрению инструментов управления бизнес-процессами;
- независимостью принятия решений;
- достижению компромисса в проблемных ситуациях, умение работать в команде по достижению общей цели.

Заключение

По мнению специалистов университета г. Загреб [7] существует ряд факторов, под влиянием которых некоторые группы становятся более творческими и эффективными, чем другие.

Во-первых, эффективные команды работают в условиях полной свободы, независимы и наделены полномочиями.

Во-вторых, основой основ эффективной команды является свободный поток информации. Обмениваясь знаниями и стимулируя творчество, члены команды обогащают друг друга.

В-третьих, эффективность группы зависит от синергизма. Вместо того чтобы тратить энергию на соперничество, и непродуктивные переговоры, члены одной команды полностью уходят в поставленную перед ними проблему.

В-четвертых, в хороших командах цель не оправдывает средства. Творческие группы отличаются моральными устоями и профессионализмом, в них одинаково высоко ценятся как хорошая работа, так и применяемые методы работы.

В-пятых, коммуникации, принятие решений и разрешение конфликтов строятся на консенсусе. Консенсус стимулирует открытое обсуждение, обмен мнениями и рассмотрение приемлемых вариантов решения.

И наконец, участники хороших групп делят между собой все: хорошее и плохое, взлеты и падения, успехи и поражения, славу и наказание. Такая атмосфера помогает избавиться от страха пойти на риск и потерпеть неудачу.

Еще одно важное концептуальное замечание - внедрение и использование инноваций невозможно без взаимодействия всех экономических рычагов и стимулов, и способов их использования, экономических методов управления. Только в случае наличия эффекта синергизма, объединения усилий организационных, ресурсных, человеческих может быть достигнут эффект, позволяющий характеризовать организацию как инновационную, способную использовать свой потенциал для непрерывного развития и международного сотрудничества, интеграции в мировое научное сообщество.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горбашко Е.А. Учебное пособие «Управление качеством». — СПб., Питер, 2008
2. Азгальдов Г.Г., Карпова Н.Н. Оценка стоимости интеллектуальной собственности и нематериальных активов: Учебное пособие Издательство: РИО МАОК, 2006, с. 400
3. Freeman C. Technology Policy and Economic Performance. London, Pinter Publishers, 1987. P. 1-4.
4. Окрепилов В. В. Менеджмент качества. В 2-х т. Учебник. — СПб.: Изд-во «Наука», 2007.
5. www.wciom.ru
6. Войтоловский Н. В., Калинина А. П. и др. Экономический анализ. Учебник. - СПб.: изд-во «Юрайт-Издат», 2011 г.
7. Velimir Trica. University of Zagreb <http://www.inovrade.msk.ru>
8. Методические рекомендации по оценке инновационного потенциала розничного торгового предприятия (РГТЭУ) к.т.н., проф. Резго Г.Я.; д.э.н., проф. Николаева Т.Н., д.э.н., проф. Новиков О.А., д.э.н., Москва, 2011 г., с. 48-57.
9. Кузьмина С.Н. Формирование инфраструктуры организации с целью обеспечения ее инновационного развития. Монография. – СПб.: изд-во Политехн. Ун-та, 2011, с. 72-78.
10. Методика (основные положения) определения экономической эффективности использования в народном хозяйстве новой техники, изобретений и рационализаторских предложений, «Экономическая газета», 1977, №10, с 2.