

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

А. А. Кличковская

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель О. Я. Потехина, канд. экон. наук, доц.

Многие специалисты говорят о том, что главный капитал, которым обладает Республика Беларусь – это ее «человеческий капитал». Действительно, талантливый и трудолюбивый белорусский народ – источник и носитель прогресса в государстве. На образование в Беларуси уходит до 5 % ВВП. Стабильно высоким остается количество людей с высшим образованием. Но возникает закономерный вопрос: почему в стране много образованных людей, но не хватает квалифицированных специалистов? Почему компании боятся брать на работу креативных людей? Почему профессиональная отдача от них так мала?

Проблема в том, что сложившаяся в республике экономическая среда сама по себе неинновационна. Главной причиной является отсутствие экономического интереса в разработке и внедрении инноваций. Многие фирмы не хотят и боятся стать инновационными. Большинство задается вопросом: а нужно ли? Инновации - это всегда риск и большие затраты. Старые лидеры, как правило, не хотят рисковать, у молодых лидеров, «лидеров нового уклада» просто нет на это денег. И зачастую, и у старых, и у молодых лидеров просто нет тех самых инновационных идей. Для справки можно привести следующую информацию. В 2011 г. в Беларуси не были использованы средства инновационных фондов в сумме около 418 млрд BYR, что составляет почти четвертую часть всех фондов республиканских органов. Более того, в 2010 г. только 11 % средств фондов было направлено на научно-исследовательские работы и реализацию государственной программы инновационного развития, а более 50 % средств было направлено на финансирование капитальных вложений. В 2011 г. ситуация была примерно такой же. При этом сам объем таких фондов довольно велик. Так в 2012 г. он должен составить 4,7 трлн BYR [1].

Так что же останавливает, что тормозит внедрение инноваций и, как следствие, дальнейшее развитие творческого потенциала работников в нашей стране?

Во-первых, в стране **не развита конкурентная среда**. До европейского уровня конкуренции нам еще очень далеко. Если внимательно проанализировать статистические данные, мы увидим, что большинство белорусских рынков имеют ежегодный рост 15–20 %. В таких условиях много соблазнов усилить свою операционную эффективность, нарастить долю прибыли за счет роста компании (численности, производства и т. д.) и вообще не думать ни о каких инновациях. Помимо этого недостаточное развитие конкуренции объясняется хорошо известными факторами – небольшим удельным весом частного бизнеса в стране, масштабной поддержкой государственного сектора.

Во-вторых, на чем акцентируют внимание предприятия, это – большая сложность **привлечения инвестиций под инновационные проекты, а также низкие бюджеты на развитие и маркетинг**. Инновации – это необходимость получения новых знаний и компетенций, а также приобретение сотрудников, обладающих этими компетенциями. Без серьезных вложений этого добиться нереально. Точно так же, как без маркетинговых бюджетов невозможно изменить восприятие бренда и ценностей в сознании потребителей. Сейчас в республике более 50 % компаний вообще не располагают такими бюджетами и полноценными маркетинговыми подразделениями. А в условиях кризиса в первую очередь именно эти бюджеты подвергаются сокращению [2].

В-третьих, **отсутствие соответствующей законодательной базы**. Для обеспечения инновационного развития Беларуси необходимо наличие законодательства, комплексно и на основе единых принципов регулирующего отношения, возникающие при осуществлении научно-технической и инновационной деятельности. В стране, несмотря на значительное количество принятых нормативных правовых актов, в правовом регулировании научно-технической и инновационной деятельности существуют пробелы. До настоящего времени на законодательном уровне не определены такие основополагающие понятия, как «инновационная политика», «субъект инновационной деятельности», «инновационно активная организация», отсутствуют четкие критерии для определения понятия «инновационная продукция». Также отсутствуют правовые нормы, обеспечивающие достаточные экономические стимулы для осуществления инновационной деятельности, как субъектами малого предпринимательства, так и крупными хозяйствующими субъектами. Действующие нормативные акты не позволяют создавать вокруг научных и учебных центров start-up компаний, а также в полной мере распоряжаться доходами от интеллектуальных прав.

В-четвертых, **отсутствие инициатив снизу**. В Беларуси все еще сильны административно-командные традиции. Это значит, что многие ожидают, что изменения грянут, но грянут сверху. При этом задачей предприятий становится адаптация к этим изменениям при минимизации риска и усилий самих предприятий в силу отсутствия должных экономических стимулов. Но ситуация не изменится, если будет отсутствовать сочетание изменений и сверху, и снизу.

В-пятых, **отсутствие сложившейся культуры инновационного подхода, а также успешного опыта других компаний**. Мало кто сможет назвать известные инновационные решения в Беларуси за последние 5–7 лет. Тогда возникает закономерный вопрос: на чьем опыте будут учиться молодые бизнесмены нашей страны? Журнал Forbes составил Топ-100 наиболее инновационных компаний в мире. В него вошло множество американских, европейских и японских компаний, но ни одной

компании с постсоветского пространства [3]. Это говорит о том, что ни о какой культуре или истории инновационного подхода в Беларуси пока не может идти и речи.

В-шестых, отсутствие опыта стратегического планирования, а также низкий уровень жизнеобеспечивающих механизмов в компании. Следует отметить, что реализация инновационного подхода предполагает долгосрочное планирование. Как правило, первые результаты инновационного подхода проявляются через 3–4 года после внедрения. Поэтому без опыта долгосрочного планирования не обойтись, его отсутствие повышает риски неудачных инноваций. Необходимо отметить и тот факт, что только 35 % компаний имеют на сегодняшний день работающий управленческий учет или элементы финансового учета и анализа. Из них лишь 40 % имеют возможность принимать управленческие решения в режиме реального времени [2]. А если компания не может быстро отслеживать затраты, доходы и, как следствие, не способна оперативно принимать эффективные управленческие решения, то все инновации становятся балластом, тормозящим развитие бизнеса. Инициатива не может заменить отсутствие стратегии, а одна мотивация – отсутствие системы регулярного менеджмента. Пора задуматься о повышении собственных компетенций в управлении – отказаться от уже устаревших подходов к управлению и освоить современные технологии и инструменты, которые будут адекватны рыночной ситуации.

В-седьмых, кризисные явления в экономике страны. Что делает большинство компаний в условиях кризиса – снижает риски. И тогда у большинства даже не возникает вопрос о лишних затратах на обучение персонала, или уж тем более внедрение новой продукции. Высказываются мнения, что кризисы – это слишком хорошая возможность, чтобы ею не воспользоваться. Мы согласны с таким подходом. Кризисы обостряют экономическую ситуацию, требуют нестандартных решений, усиливают мотивацию к тем же инновациям как способу выхода из него.

Принимая во внимание все вышеназванные барьеры, следует констатировать, что неинновационная экономическая среда является основным препятствием для развития интеллектуального капитала, использования творческих способностей работников. Но есть ли у нас нужные таланты? И да, и нет. Мы много инвестируем в школьное, среднее специальное и высшее образование, в научно-исследовательскую деятельность, в профессиональное обучение. Но инновационное развитие требует сейчас мультидисциплинарные таланты, а не узкоограниченных специалистов, то есть тех людей, которые обладают разнообразными талантами и знаниями. На кадровом рынке Беларуси практически отсутствует персонал с опытом внедрения успешных инноваций – директоров по развитию, директоров по маркетингу, финансистов, HR-ов. В Беларуси не хватает около 7 тыс. специалистов в области управления инновациями. Кроме того, наблюдается дефицит специалистов в области проектного управления. А инновация – это всегда проект, в корне отличающийся от оперативной деятельности [4].

Необходимо ответить и еще на один вопрос: могут ли развиваться креативные работники в рамках предприятия, когда в обществе устоялось мнение, что надо принять сверхдозу знаний до 25 лет, когда руководителями и самими работниками не осознается значимость последипломного образования, переподготовки и переквалификации кадров, то есть образования на протяжении всей жизни? К тому же весьма распространенная боязнь ошибки и неодобрения со стороны руководителей резко снижает инициативу работников.

В завершении хочется ответить на главный вопрос: а нужны ли Республике Беларусь инновации? Ответ однозначный: да. Но давайте немного перефразируем вопрос: нужны ли Республике Беларусь повальные инновации, и тогда ответ будет

ровно противоположный. Точно также и с работниками: принцип «лучше меньше – да лучше» еще никто не отменял.

Л и т е р а т у р а

1. В Беларуси не хватает инновационных проектов / Экономика.by. – Режим доступа: <http://ekonomika.by/novosti-nauki/v-belarusi-katastroficheski-ne-chvataet-innovatsionnich-proektov>.
2. Паньков, А. Возможны ли инновации в Беларуси? / А. Паньков // Экономика. Финансы. Простыми словами. – Режим доступа: <http://forbes.by/content/vozmozhny-li-innovatsii-v-belarusi>.
3. Forbes / The World's Most Innovative Companies – Режим доступа: <http://www.forbes.com/special-features/innovative-companies-list.html>.
4. БЕЛТА/ С. Кочетов. Дефицит специалистов в области управления инновациями. – Режим доступа: http://www.belta.by/ru/all_news/society/Defitsit-spetsialistov-v-oblasti-upravlenija-innovatsijami-v-Belarusi-sostavljaet-okolo-7-tys-chelovek_i_579650.html.