

УДК 338.012

**Шкодинский С.В.***Московский государственный областной университет***ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИННОВАЦИЙ  
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Аннотация.* Данная статья посвящена анализу проблем, связанных с недостатками в системе измерения и учёта результатов организационных инноваций промышленных предприятий, имеющих большое значение для обеспечения согласованности и повышения эффективности тактических и стратегических мероприятий по инновационному развитию российской промышленности. Автор затрагивает проблему достоверности информации, представленной по различным аспектам инновационной деятельности, обобщает перспективные направления повышения достоверности соответствующей информации, раскрывает ключевые индикаторы организационных изменений.

*Ключевые слова:* промышленное предприятие, инновации, организационные инновации, эффективность, индикаторы, организационные изменения.

**S. Shkodinsky***Moscow State Regional University***PROBLEMS OF ORGANIZATIONAL INNOVATIONS MEASUREMENT AT  
INDUSTRIAL ENTERPRISES**

*Abstract.* This paper analyzes the problems associated with deficiencies in the system of measuring and recording the results of organizational innovations at industrial enterprises. They are of great importance in ensuring coherence and effectiveness of tactical and strategic actions for the innovative development of the Russian industry. The author studies the problem of information reliability in connection with the information on various aspects of innovation. The author summarizes the perspective ways of improving the reliability of relevant information, and reveals the key indicators of organizational changes.

*Key words:* industrial enterprise, innovations, organizational innovations, efficiency, indicators, organizational changes.

В настоящее время в экспертном сообществе промышленников и предпринимателей России активно обсуждается проблема измерения результатов инновационных преобразований в различных секторах промышленности [7]. Поиск путей решения этой проблемы с одной стороны поможет четко увязать целевые установки текущего

этапа и стратегические ориентиры будущих действий по инновационному развитию отечественной промышленности. С другой стороны, решение вопроса оценки результативности мероприятий по инновационному развитию промышленных предприятий позволит более эффективно расходовать ресурсы, выделяемые в бюджетах предприятий на эти цели.

Одной из сторон инновационного развития предприятий являются организационные изменения. Очевидно, что в условиях отсутствия специального статистического инструментария для измерения организационных преобразований, исследователи вынуждены использовать для их оценки статистику организационных инноваций, но как показывает проведенный анализ, существуют значительные проблемы с ее достоверностью.

Явное несоответствие статистических данных реалиям привлекает внимание исследователей. Так, по мнению зарубежных ученых, в России «...во всех секторах организационные инновации распространены в гораздо большей степени...», чем отражено в официальных документах [8, p. 176].

В числе причин, снижающих достоверность статистики, исследователи отмечают заполнение формы № 4-инновация специалистами бухгалтерской службы, некомпетентными во многих аспектах инновационной деятельности. Предоставление только сведений из раздела «Общие организационно-экономические показатели организации», незаполнение или частичное заполнение остальных разделов, исходя из субъективного понимания инновационной деятельности предприятия работниками, заполняющими форму; неотнесение формы № 4-инновация к числу «основных» форм статистической отчетности, включение в нее недостоверной информации, незаинтересованность предприятия в заполнении этой формы (факт инновационной деятельности не дает налоговых льгот и реальной коммерческой выгоды, но требует дополнительных трудозатрат на её сбор) [1, с. 170–172].

Необходимо подчеркнуть, что проблеме отсутствия специальных знаний о реализованных на предприятии организационных инновациях у подразделений и специалистов, ответственных за заполнение анкеты, отмечают и зарубежные исследователи.

Так, в работе [10] отмечено, что несмотря на то, что типичной целевой группой для исследования организационных инноваций являются топ-менеджеры, они лишь в редких случаях попадают в число заполняющих анкеты «даже на дюйм». В результате анкеты часто отправляются «в одиссею» по организации, и, по крайней мере, частично, заполняются неспециалистами.

Частично проблема повышения достоверности показателей по результатам инновационной деятельности может быть решена за счет расширения налоговых льгот, которыми в России пользуются предприятия, относимые к категории инновационных. К такого рода предприятиям можно отнести малые инновационные предприятия, создаваемые вузами согласно ФЗ № 217 от 02.08.2009 г. В настоящее время большинство же промышленных предприятий наоборот заинтересованы занижать затраты на инновационную деятельность, включая их в себестоимость продукции и занижая данные о численности работников, занятых в НИОКР, чтобы уменьшить тем самым налогооблагаемую прибыль [1, с. 170–172]. Однако предоставление дополнительных инновационных налоговых льгот может повысить достоверность только тех стоимостных показателей инновационной деятельности, которые используются при расчете таких льгот.

Перспективным направлением повышения достоверности отражения в форме № 4-инновация реализованных организационных инноваций является, по нашему мнению, расширение и уточнение предлагаемых формой видов организационных инноваций с предложением большего количества примеров организационных инноваций по каждому виду.

Так, например, в работе [9, р. 650] рассмотрен общий индикатор организационных изменений, скомпонованный из 13 организационных концепций на базе масштабных опросов 1450 производственных компаний Германии: внедрение ориентированной на потребителя или на продукт сегментации центральных отделов; децентрализация планирующих, операционных и контролирующих функций; сбалансированная система показателей; регулярные индивидуальные консультации; кружки качества; непрерывное улучшение процессов; управление качеством по методике EFQM; параллельное проектирование; межфункциональные временные команды развития; сегментация производства; интеграция задач; принцип «канбан»; рабочие команды на производстве. Подобный индикатор, разработанный с учетом российской практики внедрения организационных инноваций, может быть положен в основу новой формы Росстата.

Вариантом одновременного повышения активности предприятий и достоверности статистики видится внедрение на российских предприятиях опыта Японии по вовлечению персонала предприятий в процесс непрерывных инноваций. Умелый перенос мирового опыта организации труда на

национальную почву позволил сформировать на японских промышленных предприятиях особую производственную культуру, вовлекшую весь персонал в непрерывное и всестороннее повышение эффективности и качества [5].

Анализ свидетельствует о необходимости мотивации персонала в сфере организационных изменений, в том числе материальной, что обусловит строгое документирование и централизованное (в идеале – в базах данных корпоративной системы управления знаниями) хранение информации обо всех осуществляемых на промышленном предприятии изменениях и резко повысит достоверность статистики в стране. Успешной адаптации опыта Японии на российских предприятиях будет способствовать не полностью забытое и возрождающееся в настоящее время на отдельных предприятиях рационализаторское движение.

Наряду с этим повысить достоверность статистики способно применение такого критерия оценки организационных инноваций, предложенного зарубежными авторами [9, р. 653], как степень использования или масштаба организационного изменения. Если в отношении продуктовых или процессных инноваций оценить инновационность компании, как правило, можно на основании положительного или отрицательного ответа на вопрос о выводе на рынок перспективных продуктов или о внедрении на производстве инновационных технологий, то применительно к организационным изменениям важен масштаб изменений. Так, например, изменение, реализуемое в отдельных подразделениях, как и пилотный проект, затрагивающий на

начальном этапе внедрения масштабного организационного изменения незначительную часть компании, может и не оказывать заметного влияния на общие показатели деятельности организации и на степень ее эффективности.

Вместе с тем переходить к сплошной оценке качественных показателей организационных инноваций, не обеспечив предварительно достоверности при оценке их количества по видам, было бы, на наш взгляд, неправильным. Подобное усложнение несовершенной пока еще формы может привести лишь к снижению достоверности полученной информации. Поэтому на данном этапе речь может идти лишь о выборочном обследовании российских промышленных предприятий по этому направлению.

Следует упомянуть еще один важный аспект, отличающий подходы к измерению организационных и технологических инноваций и в настоящее время не учитываемый ни Росстатом, ни международными стандартами оценки инновационной деятельности.

Автор статьи полностью разделяет точку зрения исследователей, считающих, что прогрессивные организационные инновации, в отличие от технологических, не подвержены процессам устаревания (с одной оговоркой – пока они соответствуют текущим рыночным условиям) [9, с. 651–652].

Действительно, как могут устареть организационные преобразования, приблизившие неспособные к существованию вне директивной экономики структуры к рыночным стандартам? Или, например, как может устареть эффективно функционирующая на предприятии система вовлече-

ния всего персонала в процессы непрерывного совершенствования?

Очевидно, что успешно применяемый для продуктовых и процессных инноваций метод измерения, охватывающий лишь три последних отчетных года, требует пересмотра в отношении организационных инноваций.

Дело в том, что чем раньше были внедрены прогрессивные организационные изменения, тем выше отдача от них. Тем более эффективной является внедрившая их организация, поскольку степень и глубина использования на предприятии некоторых организационных инноваций может возрастать с течением времени (от пилотного участка до стопроцентного охвата и от внедрения отдельных элементов организационного изменения до его комплексного использования).

В случае же использования традиционного подхода, рассматривающего организационные концепции, реализуемые в последние годы, в разряд неэффективных попадают как раз те предприятия, которые осуществляют организационные инновации. По объективным причинам любые организационные изменения в течение определенного времени дезорганизуют предприятия, что снижает эффективность их деятельности. Именно этот аспект и берется за главный аргумент в традиционном подходе к изменениям.

Выполненный анализ проблематики статистического учета организационных инноваций в Российской Федерации позволяет сделать вывод о значительном (многократном) снижении доли инновационно активных промышленных предприятий.

Это происходит в результате недостаточной проработки классификато-

ра организационных инноваций, используемого в форме № 4-инновация Росстата, отсутствия информации об организационных инновациях в подразделениях, традиционно отвечающих за заполнение этой формы, ограничения периода измерения тремя годами, отсутствия мотивации предприятий в выявлении всех внедренных организационных изменений.

Обобщая сказанное, можно отметить, что наличие широкого спектра научных школ, подходов и понятийных аппаратов в теории организационных (управленческих, организационно-экономических) изменений (нововведений, инноваций) и сложность объекта изучения препятствуют формированию единого понятийного аппарата, единой теории организационных инноваций, а также разработке классификатора организационных изменений, отвечающего требованию не пересечения полученных множеств.

В сложившейся ситуации целесообразно сосредоточить усилия на практическом аспекте организационных инноваций и вопросах их измерения, используя сформулированный в «Руководстве Осло» и нашедший отражение в российском законодательстве понятийный аппарат и подходы к измерению организационных инноваций, согласованные представителями 30 стран в рамках ОСЭР с учетом предложенной выше корректировки.

Анализируя процессы рыночной трансформации российских промышленных предприятий с точки зрения организационных преобразований, исследователи сталкиваются с серьезными ограничениями используемого

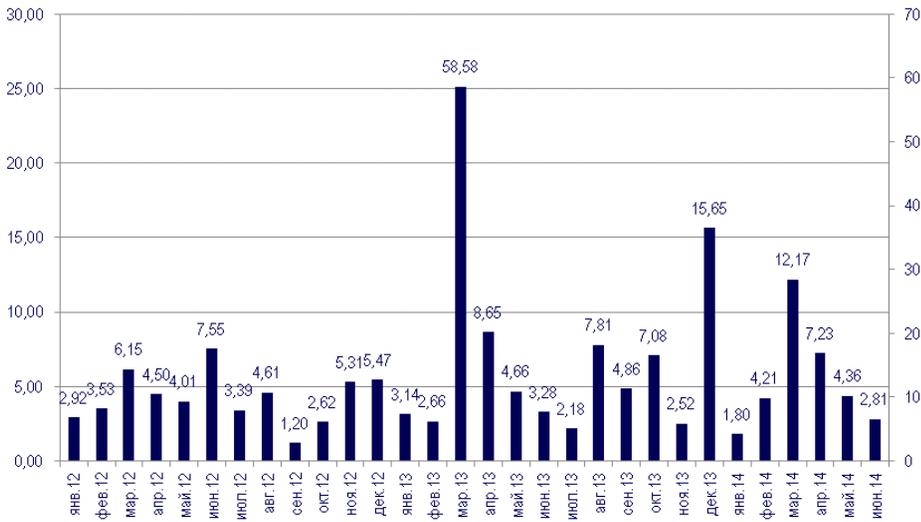
Росстатом инструментария оценки и учета организационных инноваций.

Проблема здесь не столько в существующих трудностях с обеспечением достоверности показателей по инновационной деятельности предприятий, рассмотренных нами [2, с. 77–80], сколько с особенностями самого понятия организационные инновации, определяемого «Руководством Осло» [6], российским законодательством и нормативными документами Росстата. За рамками регламента измерений организационных инноваций остаются многие ключевые процессы рыночной трансформации, нередко отслеживаемые лишь по вторичным инновационным изменениям на предприятиях [3, с. 85–102].

Очевидно, что многие ключевые организационные изменения, сопровождающие процесс рыночной трансформации российских промышленных предприятий, формально не относятся «Руководством Осло» к организационным инновациям.

Организационными инновациями не признаются, например, такие непосредственно влияющие на структуру и масштаб бизнеса организационные изменения, как слияния с другими предприятиями и поглощение других предприятий. Однако академическая наука и существующая практика управления оговаривает, что такие изменения могут включать в себя организационные инновации, если они сопровождаются созданием новых организационных методов управления. Вопрос не праздный, т.к. процессы слияний и поглощений на российском рынке сохраняет высокую динамику (рис. 1).

Следовательно, не учитывать эти процессы в оценке организационных



Источник: Информационное агентство АК&М

Результаты марта 2013 года для удобства отображены на диаграмме по вспомогательной (правой) оси.

Рис. 1. Динамика сделок на российском рынке M&A по сумме, \$ млрд.

инноваций означает фактическое исключение ключевых процессов корпоративной интеграции, характерные, как для трансформационной экономики, так и для мировой экономики в целом в период глобализации, из статистического анализа организационной инновационной активности. Организационными инновациями могут быть признаны лишь вторичные (опосредованные) организационные изменения, сопровождающие корпоративную интеграцию [4, с. 52–55].

Не являются организационными инновациями и прекращения какой-либо деятельности, даже если они приносят значительный эффект, высвобождая активы для развития предприятия в новых направлениях и повышая их финансовую устойчивость.

Также не будет признано организационной инновацией организационное изменение, не отвечающее критерию новизны для данного пред-

приятия. Это относится и к тем случаям, когда новый организационный метод, ранее реализованный в рамках пилотного проекта в одном из подразделений, распространяется на всё предприятие.

С одной стороны, понятно желание разработчиков «Руководства Осло» максимально чётко обозначить границы измеряемых организационных инноваций, включая в это понятие исключительно организационные методы, с другой стороны применительно к процессам рыночной трансформации промышленных предприятий такой подход оставляет за рамками анализа ключевые организационные изменения, игнорируя которые сложно понять логику происходящих на предприятиях преобразований.

В соответствии с подходами «Руководства Осло» даже такое значимое организационное изменение периода рыночных преобразований, как при-

ватизация предприятия, само по себе не будет являться организационной инновацией, поскольку представляет собой лишь изменение формы собственности, но не организационных методов.

Как показано выше, существующие статистические данные в области организационных изменений российских организаций многократно занижают показатели инновационной активности. Вместе с тем с учетом компенсации предполагаемого занижения в статистических данных затрат на организационные изменения соответствующим занижением затрат на технологические изменения удельный вес затрат на организационные изменения в общем объеме затрат не превышает в среднем 5%.

На основании вышеизложенного может быть рекомендован комплекс методов повышения качества учёта и достоверности статистической информации в области управления процессами организационных инноваций, стимулирующих их формирование и использование:

– расширение налоговых льгот для предприятий, реализующих эффективные организационные инновации;

– повышение ответственности за заполнение формы № 4-инновация Росстата; совершенствование этой формы путем расширения и уточнения предлагаемых видов организационных изменений с предложением большего количества их примеров по каждому виду;

– вовлечение персонала в процесс непрерывного улучшения с обязательным документированием внедренных в результате инноваций.

Эти и другие предложения позволят, на наш взгляд, по новому посмотреть на пути решения существующих проблем оценки организационных инноваций в промышленности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Елисеева И.И., Полина А.М. Корректна или нет статистика инноваций в России? // Социология науки и технологий. 2010. Т. 1. № 1. С. 170–172.
2. Пакерманов Е.М., Шегельман И.Р., Одлис Д.Б. Организационные инновации: вопросы оценки и учета / // Перспективы науки. 2012. № 4(31). С. 77–80.
3. Пакерманов Е.М., Рудаков М.Н., Одлис Д.Б. Инновации без инвестиций // ЭКО. 2012. № 10 (460). С. 85–102.
4. Пакерманов Е.М., Шегельман И.Р., Одлис Д.Б. Место корпоративной интеграции и дезинтеграции в организационных инновациях // Инновации. 2012. №3. С. 52–55.
5. Периодический обзор инновационной деятельности стран-лидеров инновационного развития в Европе, Северной Америке и Азии № 2 // Минэкономразвития России: [сайт]. URL: [http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib4/mer/about/structure/depSvod/doc20110623\\_03](http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib4/mer/about/structure/depSvod/doc20110623_03) (дата обращения 20.11.2014).
6. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям [Электронный ресурс]. URL: <http://mon.gov.ru/files/materials/7766/ruk.oslo.pdf> (дата обращения 26.03.2012).
7. Шкодинский С.В., Абдулкадыров А.С. Текущее состояние и перспективы развития инновационных процессов в ОПК России // Электронный журнал «Вестник Московского государственного областного университета» [Сайт]. 2014. № 3. URL: <http://evestnik-mgou.ru/Articles/View/590> (дата обращения 20.11.2014).

8. OECD Economic Surveys: Russian Federation (Russian version) // OECD 16 Jan 2007. P. 176.
9. Organizational Innovation: The Challenge of Measuring Non-Technical Innovation in Large-Scale Surveys / H. Armbruster, A. Bikfalvi, S. Kinkel, G. Lay / *Technovation* 28 (2008), Issue 10. P. 650.
10. Wengel J. Analysis of Empirical Surveys on Organisational Innovation and Lessons for Future Community