

Шарабакина И.Н., Кочербаева А.А.

**УЮШТУРУУЧУЛУК-БАШКАРУУЧУЛУК ИННОВАЦИЯЛАР ЧАКАН ЖАНА
ОРТО БИЗНЕСТИ ӨНҮКТҮРҮҮ ФАКТОРУ КАТАРЫ**

Шарабакина И.Н., Кочербаева А.А.

**ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР
РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА**

I.N. Sharabakina, A.A. Kocherbaeva

**ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL INNOVATIONS AS A FACTOR
OF DEVELOPMENT OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS**

УДК: 338.242/46.2

Макалада Кыргыз Республикасынын ишканаларындагы чакан жана орто бизнестин башкаруу инновациялык иш аркылуу өркүндөтүү көйгөйлөрү каралат. Уюштуруучулук-башкаруучулук инновациянын себептери жана аларды өлкөдө жайылтуу көйгөйлөрү ачылат.

Негизги сөздөр: чакан жана орто бизнес, инновациялар, уюштуруучулук-башкаруучулук инновация.

В статье рассматриваются проблемы совершенствования управления инновационной деятельностью на предприятиях малого и среднего бизнеса в Кыргызской Республике. Раскрываются причины организационно-управленческих инноваций и проблемы их внедрения в стране.

Ключевые слова: малый и средний бизнес, инновации, организационно-управленческие инновации.

In the article the problems of improvement of innovative activity management at enterprises of small and medium business in the Kyrgyz Republic. The reasons of organizational and managerial innovations and problems of their implementation in the country.

Key words: small and medium businesses, innovation, organizational and managerial innovations.

Проблема совершенствования управления инновационной деятельностью на предприятиях малого и среднего бизнеса в Кыргызской Республике является составной частью экономических преобразований в стране, одним из элементов формирующих конкурентный рыночный механизм.

За прошедшие годы экономических преобразований в республике созданы определенные предпосылки для становления и развития малого и среднего предпринимательства. В современном обществе стало очевидным, что малый бизнес, оперативно реагируя на изменения конъюнктуры рынка, придает рыночной экономике необходимую гибкость. Именно он мобилизует значительные финансовые и производственные ресурсы, которые не могли бы быть использованы другими субъектами рынка.

В 2014г. в Кыргызской Республике функционировало более 12 тыс. малых и средних предприятий. Общая численность работающих субъектов малого и среднего бизнеса составляла 417,3 тыс. человек (без учета занятых в крестьянских/фермерских хозяйствах). Объем промышленной продукции, произведен-

ный субъектами МСБ, в общем объеме произведенной продукции составил 1828,8 млн сомов.

Большая часть произведенной продукции приходилась на сельскохозяйственный сектор экономики (60,8% от общего объема продукции республики).

По данным 2014 года, доля малого и среднего предпринимательства в структуре валового внутреннего продукта (ВВП) Кыргызстана составила 44,7%, а в других динамично развивающихся странах на его долю приходится до 80% ВВП. Например, его доля в структуре ВВП составляет: в США -53%, Италии – 60%, Японии – 55%, Великобритании – 53%, Германии – 54%, Франции – 62%, Китае – 84,3%, Индонезии – 79,2%, Республике Корея – 78,5%, Мексике – 58,5% и др.

Развитие малобизнеса является важным направлением экономических преобразований в Кыргызской Республике.

Государственная политика, проводимая в Кыргызстане, направлена на создание благоприятных условий для развития предпринимательства. Это выразилось в создании нормативно-правовой базы и дальнейшем ее совершенствовании, привлечении инвестиций в частный сектор и уменьшении вмешательства государства в хозяйственную деятельность предпринимателей.

Государство предпринимает ряд мер по решению проблем, сопутствующих развитию этого сектора экономики. В 1998 г. приняты постановления «О мерах по развитию малого и среднего бизнеса в Кыргызской Республике» и «Программа действий по государственной поддержке малого предпринимательства в Кыргызской Республике на 1998-1999гг.», ряд других нормативных актов, предусматривающих создание действенной инфраструктуры поддержки и развития МСБ.

Однако, возможность анализа места и роли малых предприятий в экономике страны ограничены имеющейся статистической информацией, которая, часто, носит недостоверный и субъективный характер. Такое положение приводит к тому, что вопросы динамики развития малых предприятий решаются на основе отдельных научных разработок, отрывочных статистических данных и экспертных оценок. Кроме

того, в значительной степени современные экономические трудности в развитии малого предпринимательства обусловлены несовершенством системы управления производством и инновационной деятельностью на данных предприятиях.

Эффективность деятельности организации ее развитие во многом определяется влиянием внешних и внутренних факторов воздействия, поэтому обязательным условием должно быть изменение в управлении организацией. Изменения могут быть вынужденными и происходить против желания организа-

ции, а могут ими приветствоваться. Они могут принести организации пользу или вред, вызвать подъем или падение. Для организации важно, чтобы изменения привели к большей эффективности, к получению синергетического эффекта.

Организационно-управленческие инновации могут быть обусловлены различными причинами: политическими, экономическими, социальными, технологическими, рыночными, форс-мажорными (рис.1).



Рис. 1. Причины организационно-управленческих инноваций.

Для того, чтобы выжить и развиваться организации вносят постоянные изменения в свою деятельность и преодолевают трудности. Внедрение организационно-управленческих инноваций в хозяйственную деятельность предприятий обуславливает не только повышение эффективности инновационной деятельности, но и улучшение результатов функционирования предприятий, что свидетельствует об особой роли инноваций для повышения конкурентоспособности предприятий малого и среднего бизнеса в целом.

В теории управления принято выделять следующие виды организационно-управленческих инноваций (рис. 2):

Виды организационно-управленческих инноваций	Содержание инноваций
Организационные инновации	Новые формы и методы организации труда и регламентации производства, реформирование сфер влияния отдельных лиц и групп в компании, изменение структурных подразделений

Управленческие инновации	Использование прогрессивных методов работы аппарата управления, изменение технологий и изменение организации процесса управления
Экономические инновации	Изменения в области ценообразования, оплаты труда и оценки результатов работы персонала компании.
Маркетинговые инновации	Новые формы и методы продвижения продуктов и услуг на рынке, улучшение их потребительских характеристик

Рис. 2. Виды организационно-управленческих инноваций.

Использование организационно-управленческих инноваций, принесших хороший результат в экономически развитых странах, для малых и средних предприятий Кыргызской Республики может не принести желаемого эффекта. Это связано с тем, в отечественных компаниях существуют проблемы, препятствующих успешному внедрению организационно-управленческих инноваций. К этим проблемам можно отнести:

1. Сопrotивление инновациям со стороны персонала предприятия, возникновение конфликта инте-

ресов. Для преодоления этого сопротивления необходимо формирование и развитие корпоративной культуры, обладающей инновационной восприимчивостью.

2. Недопонимание сущности и роли организационно-управленческих инноваций в современных условиях. Зачастую организационно-управленческие инновации относят к второстепенным, отдавая предпочтение технологическим инновациям.

3. Распространению организационно-управленческих инноваций препятствует отсутствие доступных для большинства предпринимателей методик и навыков их реализации.

4. Распространенный в сфере малого и среднего бизнеса авторитарный стиль руководства не позволяет сформировать команду из наиболее квалифицированных специалистов и существенно ограничивает инициативу членов команды.

Реализовывать организационно-управленческие инновации способны креативные, открытые к изменениям руководители, восприимчивые к инновациям. На многих отечественных предприятиях малого и среднего бизнеса роль первого лица – решающая, а если подчиненные проявляют инициативу, в осуществлении инноваций, эти действия рассматриваются как стремление к захвату власти. Зачастую руководители при проведении организационно-управленческих инноваций считают, что достаточно группы заместителей. Образование команды для них является слишком рискованным и радикальным новшеством, противоречащим сложившейся практике управления. В то время как практика успешных, с точки зрения организационно-управленческих инноваций компаний показывает, что в состав команды должны входить руководители высшего звена, среднего и даже низовых звеньев.

Команда управленцев должна разработать методику диагностики инновационного потенциала при осуществлении организационно-управленческих инноваций. При помощи комплекса анкет, формализованного интервью и собеседований исследуются отношение к изменениям, инновационная активность, творческий потенциал работников предприятия, атмосфера в коллективе, навыки и умения менеджеров в инновационном управлении, культура управления, инструментарий инновационного управления. С помощью разработанного бизнес-процесса осуществления организационно-управленческих инноваций оценивается процесс реализации подобных инноваций на предприятии.

Совершенствование управления организационно-управленческими инновациями на предприятиях малого и среднего бизнеса должно осуществляться по следующим направлениям:

1. Для правильной оценки собственных возможностей следует поднять уровень компетентности и навыков в области всех сотрудников фирмы в области инноваций.

Инновационный менеджер должен обладать определенным набором качеств, позволяющим налаживать эффективную коммуникацию. Наиболее важными являются следующие ключевые компетенции: способность эффективно работать в команде, умение убеждать, преодолевать сопротивление изменениям, разрешать конфликты, восприимчивость к критике, альтернативному мнению, умение использовать эффективные средства коммуникации.

2. Для успешного функционирования инновационных отечественных предприятий нужна всесторонняя государственная поддержка (проведение тренингов, обучающих семинаров, круглых столов и конференций).

В настоящее время организацией подобных мероприятий в Кыргызстане занимаются в основном частные фирмы. Стоимость участия в однодневном тренинге составляет 3000-4000 тыс. сом, поэтому многие предприниматели не готовы оплачивать участие своих сотрудников. Актуальным также остается вопрос экономической активности женщин в Кыргызстане, а также о расширении доступа к финансированию для женщин-предпринимателей, о возможностях и трудностях в их работе. В этом направлении работает ряд организаций, например, проект Банка «Бай-Тушум», направленный на поддержку и развитие женского предпринимательства. Успешно окончена программа «Женское лидерство в малом и среднем бизнесе», реализуемую с 2014 года банковской группой «Бай-Тушум» совместно с американской международной организацией развития ACDI/VOCA, итоги которой были подведены 28 августа 2015 года. Программа была разработана для женщин-предпринимателей с целью развития их бизнеса и поддержки роста предприятий, через обучение и оказание технической помощи. За период реализации проекта по всей республике 1 200 женщин-предпринимателей, занятых в сфере текстильного и швейного производства, переработки сельскохозяйственного сырья, а также туристического бизнеса, прошли обучение основам ведения бизнеса. 100 участниц стали победительницами конкурса бизнес-планов и получили гранты для развития собственного дела.

Кроме того, банк поддерживает женщин-предпринимателей и в рамках другого проекта «Поддержка женского предпринимательства» в сотрудничестве с Азиатским Банком Развития. Проект предусматривает поддержку женского предпринимательства путем обучения и предоставления доступа к финансированию.

3. Для получения дополнительных выгод необходимо понимание целесообразности выбора партнеров с дополнительными навыками и рынками.

Основная проблема управления инновациями заключается в том, что неправильный подход к партнерству снижает интерес к его продолжению по мере получения искомых дополнительных навыков или рынков. Напротив, партнеры, заинтересованные

во взаимном постоянном обновлении дополнительных навыков и выгод, не будут видеть друг в друге скрытые угрозы.

Совершенствование управления инновациями на предприятиях малого и среднего бизнеса необходимо предварять проведением анализа рисков совместного сотрудничества и определением общих целей и стратегических перспектив развития, что позволит партнерам совместно разработать и реализовать стратегии объединения. Выбор оптимальной инновационной стратегии определяется многими факторами. Основными из них являются: отсутствие реальных конкурентных отношений, падение объемов производства, инфляционный фактор и др.

В настоящее время особую значимость приобрел инфляционный фактор. Экономическая активность в странах Центральной Азии и в том числе, Кыргызстане в 2015 году продолжает замедляться главным образом из-за снижения цен на биржевые товары и вторичных эффектов от замедления роста в России. На фоне снижения курсов валют во всех странах региона усиливается инфляционное давление. Кыргызстан, защищая свои международные ре-

зервы и поддерживая стоимость денежных переводов в национальной валюте, позволил курсу своей валюты снизиться относительно доллара США.

Двузначная инфляция в Кыргызстане 2015-2016 гг. достигнет показателей 10,7% и 8,6% при росте ВВП - 1,7% и 3,4% в этом и следующих годах. Об этом сообщается на сайте Национального института стратегических исследований (НИСИ)¹.

Таким образом, одним из факторов достижения устойчивого роста эффективности предприятий малого и среднего бизнеса является использование организационно-управленческих инноваций. Поэтому вопросы теории и практики эффективного управления предприятием, особенно в ходе его модернизации, приобретают актуальность. В результате возникает необходимость совершенствования систем управления через использование различных подходов инновационного менеджмента.

¹ <http://www.nisi.kg/>

Рецензент: д.э.н., профессор Балбаков М.Б.