

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА УГОЛЬНОЙ КОМПАНИИ

Аннотация: в статье рассмотрены актуальные задачи повышения инновационной активности и результативности человеческого капитала, характерные для угольных компаний, осуществляющих свою деятельность в РФ. Даны определения характеристик инновационной деятельности — инновационной активности и результативности человеческого капитала угольной компании. Приведены результаты исследований, отражающие фактический уровень инновационной активности и результативности человеческого капитала ведущей угольной компании России. Сделан вывод о том, что на современном этапе развития угольной отрасли необходимо повышать инновационную активность и результативность человеческого капитала, что позволит удовлетворять личностные и коллективные потребности персонала в процессе реализации инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновации, управление инновациями, инновационная активность, результативность человеческого капитала.

INNOVATIVE ACTIVITY AND PERFORMANCE OF THE HUMAN CAPITAL OF A COAL COMPANY

Abstract: The article deals with topical tasks of increasing innovation activity and the effectiveness of human capital, characteristic of coal companies in the Russian Federation. The definitions of the concepts «innovative activity» and «effectiveness of the human capital of a coal company» are given. The research results reflecting the actual level of innovation activity and the effectiveness of human capital of the leading coal company in Russia are presented. It was concluded that at the present stage of development of the coal industry, it is necessary to increase the innovation activity and the effectiveness of human capital. This will allow to meet the personal and collective needs of staff in the process of innovation.

Keywords: innovation, innovation management, innovation activity, human capital performance.

Введение

Угольная отрасль России является «драйвером» экономики: в результате её реструктуризации, а также благоприятной конъюнктуры рынка сырья в период с 2000 г. по 2018 г. предприятия были оснащены техникой и технологиями, соответствующими мировому уровню. Рост производительности труда в этот период составил более 350 %, рост объемов добычи угля составил около 150 %. На сегодняшний день, по оценке специалистов, уровень использования потенциала приобретенного высокопроизводительного горно-транспортного оборудования в угольной отрасли достиг 50—70 %, темп развития предприятий

за счет этого фактора постепенно замедляется [3, 5].

Специалистами Института энергетических исследований РАН выявлено, что угольная отрасль России находится в точке «невозврата» и дальнейшее повышение эффективности производства за счёт роста объёмов производственных фондов и инвестиций уже неэффективно. Для того, чтобы угольной отрасли оставаться конкурентоспособной на мировом рынке, необходимо реализовывать инновационные проекты для существенного увеличения производительности труда. К такому выводу специалистов привели результаты анализа связей производительности труда, инвестиций

в основной капитал и объёмов основных фондов угольной отрасли [12].

Необходимо усиление воздействия нематериальных факторов роста, в первую очередь инновационной активности и результативности человеческого капитала.

Теоретические аспекты исследования инновационной активности и результативности человеческого капитала угольной компании

Термин «инновация» ассоциируется с созданием и освоением чего-либо, обладающего новизной, и означает обновление, изменение, улучшение. В международных стандартах, координирующих инновационную деятельность в рамках Организации экономического сотрудничества и развития, «инновация» рассматривается как конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо нового подхода к социальным услугам [4, 5, 6].

Объектами инноваций на угледобывающем предприятии традиционно считаются угольная продукция и рабочие процессы: добыча угля; обслуживание производства; организация производства и управление предприятием.

Основными субъектами, определяющими эффективность инновационных преобразований, являются: органы государственной власти, осуществляющие надзорную деятельность; собственники капитала, руководители предприятия всех уровней управления, специалисты и операционный персонал.

Специалисты инновационную деятельность понимают, как деятельность по трансформации идей, разработок, научно-технических достижений и их воплощении [1, 2, 8, 10].

В результате опроса более 500 работников ведущей угольной компании, в числе которых: рабочие, специалисты и руководители угледобывающих и перерабатывающих предприятий всех уровней управления, выявлено следующее:

— 18 % опрошенных отметили, что всегда внедряют собственные идеи и предложения по улучшению;

— 31 % — отметили, что внедряют предложения и идеи, но испытывают при этом сложности;

— 27 % — отметили, что у них нет идей и предложений;

— 24 % — отметили, что их идеи и предложения не нужны на предприятии, где они работают.

В результате опроса выявлено, что на 49 % работников, самостоятельно или под давлением участвующих в реализации новых идей, а также мероприятий по совершенствованию трудовых и технологических процессов, приходится 51 % работников, не участвующих в этой деятельности. Такое распределение позволяет сделать вывод, что в настоящее время персонал угледобывающих предприятий не проявляет достаточной инновационной активности в силу различных причин: дисбаланса интересов субъектов производственно-хозяйственной деятельности, несоответствия личностных моделей поведения изменяющимся внешним условиям деятельности и др. Сохранение такой структуры персонала не позволяет обеспечить инновационное развитие угольной компании с требуемыми для успешного существования на рынке темпами и подтверждает необходимость повышения инновационной активности и результативности её человеческого капитала.

В статье инновационная активность и результативность человеческого капитала рассматриваются как характеристики деятельности персонала по разработке и реализации инноваций.

Термин «инновационная активность» предполагает, что инновационную деятельность угольной компании следует оценивать, исходя из достигнутого темпа и интенсивности потока реализуемых инноваций.

На инновационную активность оказывает существенное влияние структура деятельности персонала. На основе анализа рабочего времени руководителей угольной компании выявлено, что доля времени на решение инновационных задач составляет 2—15 %, из них, по собственным оценкам, 70—80 % этих задач решаются под административным давлением (стимулирование), а 20—30 % по собственной инициативе (мотивация). В результате этого анализа был сделан вывод о двойственной природе инновационной активности — с одной стороны, это характеристика коллективная, от-

ражающая сложившийся уровень развития культуры организации; с другой стороны — индивидуальная. Инновационная активность работника проявляется в творческом отношении к труду, инициировании принятия инновационных решений, умении эффективно изменять производственную функцию, нормы и правила совместной деятельности. Без персонала, готового и способного использовать свою энергию и квалификацию для выполнения определенных функций, предприятие не сможет обеспечить высокую эффективность производства.

Инновации облегчают труд персонала, но одновременно и усложняют его взаимодействие в новом экономическом пространстве, поскольку возрастает значимость действий отдельного работника и его человеческого капитала. В силу этого взаимодействие персонала при осуществлении инновационной деятельности часто сопровождается конфликтами, обусловленными трудностями приспособления персонала к изменившимся производственным условиям, а, главное, объективной сложностью налаживания новых экономических отношений между участниками этого процесса [9].

Термин «инновационная результативность» предполагает, что инновационная деятельность угольной компании должна носить плановый и организованный характер.

Исследование инновационной деятельности ряда угледобывающих предприятий выявило [7, 9], что для существенного повышения инновационной результативности необходимо формирование организационной структуры, в которой непрерывный процесс поиска, разработки и реализации инноваций является неотъемлемой частью функций руководителей и специалистов

всех уровней управления. Организационная структура призвана обеспечивать вовлечение персонала в процессы разработки и реализации инноваций. Это предполагает:

— включение в функционалы работников всех иерархических уровней функции повышения эффективности и безопасности производства;

— создание условий для работы инновационных групп;

— наделение руководителей инновационных групп и их участников соответствующими полномочиями и ответственностью;

— введение стандартов технологии и организации производственных процессов и операций, системы учета и контроля выполняемых мероприятий;

— разработку мотивационных механизмов.

Для оценки, сравнения и анализа взаимосвязи инновационной активности и результативности человеческого капитала предприятий, входящих в состав угольной компании, применяются следующие показатели:

— доля работников предприятия, участвовавших в разработке и реализации инноваций ($D_{ид}$);

— экономический эффект от разработанных и реализованных инноваций ($\mathcal{E}_{сумм}$);

— экономический эффект от разработанных и реализованных инноваций, приходящийся на одного работника (\mathcal{E});

— соотношение экономического эффекта от разработанных и реализованных инноваций и затрат на вознаграждение работников ($\mathcal{E}_{ид}$).

Пример оценки инновационной активности и результативности человеческого капитала предприятий, входящих в состав компании АО «СУЭК», представлен в таблице.

Таблица

Инновационная активность и результативность человеческого капитала производственных единиц компании (по данным [6])

Производственная единица	Показатели оценки			
	$D_{ид}$, %	$\mathcal{E}_{сумм}$, тыс. руб.	\mathcal{E} , тыс. руб./чел.	$\mathcal{E}_{ид}$, руб./руб.
Энергоуправление	16	67 064	3530	69,1
Обогатительная фабрика	12	84 027	4001	58,3
Разрез «Восточно-Бейский»	9	116 069	2699	26,7
Разрез «Черногорский»	7	70 628	841	14,7
Шахта «Хакасская»	5	195 579	5433	53,6
Разрез «Изыхский»	4	49 623	2363	30,4

Безусловно, полученные результаты сравнения производственных единиц регионального производственного объединения СУЭЖ-Хакасия требуют более глубокого осмысления и проведения факторного анализа, но нельзя не отметить, что инновационная активность человеческого капитала на сравниваемых предприятиях отличается в 4 раза, а инновационная результативность — в 6,5 раз.

Необходимость целенаправленного регулирования инновационной активности и результативности человеческого капитала с целью достижения их наиболее рациональных уровней требует разработки соответствующего методического подхода.

Заключение

Инновационная активность и результативность человеческого капитала — ключевые характеристики регулирования инновационной деятельности угольной компании. Инновационная активность человеческого капитала имеет двойственную природу — с одной стороны, это характеристика коллективная, отражающая реальный уровень развития культуры инновационной деятельности в организации; с другой — индивидуальная, обусловленная уровнем профессионального развития конкретного работника, его заинтересованностью в повышении собственной ценности. Инновационная результативность человеческого капитала определяется сложившейся организационной структурой угольной компании, ее способностью обеспечить вовлечение персонала всех уровней управления в инновационную деятельность.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Cerrato Daniele*. Does innovation lead to global orientation? Empirical evidence from a sample of Italian firms. *European Management Journal*, 27. 305-315. 10.1016/j.emj.2009.03.001.
2. *Christiane Prange, Bodo B. Schlegelmilch*, Managing innovation dilemmas: The cube solution, *Business Horizons*, 2018, ISSN 0007-6813, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.014>.
3. *Азев В. А.* Методология комплексного планирования развития угледобывающего предприятия / В. А. Азев // Горный ин-

формационно-аналитический бюллетень : научно-технический журнал. — 2018. — № 7. — С. 3—51.

4. *Галкина Н. В.* Социально-экономическая адаптация угледобывающего предприятия к инновационной модели технологического развития / Н. В. Галкина ; отв. ред. А. И. Татаркин. — М. : Экономика, 2007. — С. 175—177.

5. *Галкина Н. В.* Потенциал инновационного технологического развития предприятия: понятие, структура, модель / Н. В. Галкина, А. Б. Килин, А. С. Костарев // Горный информационно-аналитический бюллетень : научно-технический журнал. — 2015. — № 562. — С. 18—29.

6. *Галкина Н. В.* Управление персоналом при реализации внутрипроизводственных инновационных циклов в угледобывающем производственном объединении / Н. В. Галкина, Т. А. Коркина, А. В. Великосельский, А. С. Костарев // Горный информационно-аналитический бюллетень : научно-технический журнал. — 2013. — № 53-1. — С. 347—374.

7. *Килин А. Б.* Формирование инновационной организационной структуры угледобывающего производственного объединения / А. Б. Килин // Горный информационно-аналитический бюллетень : научно-технический журнал. — 2010. — № 3. — 28 с.

8. *Колмыкова Т. С.* Современные аспекты оценки инновационного потенциала региона / Т. С. Колмыкова, Е. О. Астапенко // Регион: системы, экономика, управление. — 2017. — № 2 (37). — С. 48—52.

9. *Коркина Т. А.* Инновационная активность персонала угледобывающего предприятия / Т. А. Коркина. — Челябинск : НТИЦ-НИИОГР, 2005. — 35 с.

10. *Мерзлякова Е. А.* Проблемы формирования перспективных точек роста высокотехнологичных производств / Е. А. Мерзлякова, Т. С. Колмыкова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. — 2017. — Т. 7. № 3 (24). — С. 37—44.

11. *Ошаров А. В.* Анализ структуры рабочего времени руководителей на угольном разрезе / А. В. Ошаров, С. И. Захаров // Горный информационно-аналитический бюллетень : научно-технический журнал. — 2014. — Т. 5. — С. 159—168.

12. Плакиткина Л. С. Интенсификация инновационного процесса в угольной промышленности России: Горная промышленность / Л. С. Плакиткина. — М. : Издательство НПЖ «Гемос Лимитед», 2011. — № 3 (97). — С. 4—11.

Юго-Западный государственный университет

Волков С. А., аспирант

E-mail: kgtu_fk@list.ru

Тел. 8 (4712) 222-650

УДК 338.001.36

Е. Ю. Доценко

МЕТОДИКА ЭКСПРЕСС-ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БИЗНЕСА НА БАЗЕ СРАВНИТЕЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ И РЫНОЧНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Аннотация: объективные изменения внешней среды бизнеса и ужесточение конкурентной борьбы определяют необходимость внедрения в практику хозяйственной деятельности предприятий репрезентативных методов оценки их конкурентоспособности, которые должны позволять идентифицировать хозяйственный потенциал экономических агентов и их перспективы на рынке. Такие методы должны быть объективны и практически применимы не только для крупных, но также для средних и малых предприятий, что естественным образом обуславливает необходимость разработки рациональной и достаточно универсальной методики экспресс-оценки конкурентоспособности бизнеса.

В статье представлена методика экспресс-оценки конкурентоспособности бизнеса, построенная на базе сравнительного анализа финансового состояния и рыночного положения хозяйствующего субъекта и его основных конкурентов. Методика может быть использована различными экономическими агентами, заинтересованными в оперативной и аутентичной информации о своем конкурентном положении, что делает ее практически применимой для хозяйствующих субъектов различных форм и сфер деятельности.

Ключевые слова: конкурентоспособность, оценка конкурентоспособности предприятия, финансовое состояние предприятия.

UDC 338.001.36

E. Yu. Dotsenko

TECHNIQUE OF EXPRESS ESTIMATION OF COMPETITIVENESS OF BUSINESS ON THE BASIS OF COMPARATIVE EVALUATION OF THE FINANCIAL CONDITION AND MARKET POSITION OF ECONOMIC ENTITIES

Abstract: objective changes in the external environment of business and toughening competition determine the need to implement representative and convenient methods of assessing their competitiveness in the practice of economic activity of enterprises. They allow to determine the current potential of economic agents and their prospects in the market. Such methods should be objective and practically applicable not only for large, but also for medium and small enterprises, which naturally necessitates the development of a rational and fairly universal methodology for rapid assessment of business competitiveness. The article presents a method of rapid assessment of business competitiveness, built on the basis of a comparative analysis of the financial condition and market position of the economic entity and its main competitors. The method can be used by various economic agents interested in operational and authentic information about their competitive position, which makes it practically applicable for economic entities of various forms and

Keywords: competitiveness, assessment of competitiveness of the enterprise, financial condition of the enterprise