УДК 658.1

З.Н. Варламова

ОТКРЫТАЯ ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ И ПОГЛОЩАЮЩАЯ СПОСОБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ

В статье идентифицируются модели инновационного поведения организации, устанавливается набор характеристик (критериев) и их качественных оценок для различных моделей инновационной практики. В качестве одной из важнейших детерминант открытой инновационной модели рассматривается поглощающая способность. Автор уточняет понятие поглощающей способности организации, определяет релевантные факторы ее формирования, критерии и показатели ее измерения и оценки.

Открытая инновационная модель, закрытая инновационная модель**,** поглощающая способность организации, организационное обучение.

The models of innovation behavior of the organization are identified in the paper; the set of characteristics (criteria) and their qualitative estimations for various models of innovation practice is determined. Absorbing capacity is considered as one of the main determinant of an open innovation model. The author specifies the notion of absorbing capacity of organization, determines the relevant factors of its formation, criteria and indicators of its measurement and estimation.

Open innovation model, closed innovation model, absorbing capacity of organization, organizational learning.

Становление экономики знаний заставляет кардинально пересмотреть взгляд на управление инновациями в организациях. Способность эффективно применять получаемые извне и создаваемые внутри компании знания становится ключом к успеху инноваций. Сегодня на смену закрытой инновационной модели приходит модель открытых инноваций.

Под «открытыми инновациями» принято понимать целенаправленную реализацию различными организациями притока и оттока знаний, предпринимаемую с целью повышения их внутренней инновационной активности, и, соответственно, для расширения возможностей использования инноваций во внешней среде.

В целях идентификации модели инновационного поведения организации нами установлен набор характеристик и их качественные оценки для различных моделей инновационной практики (табл. 1).

Таблица 1

Характеристики моделей инновационного поведения

Наименование характеристик	Открытая инновационная модель	Закрытая инновационная модель
1	2	3
Стратегическое использование прав на интеллектуальную собственность	Патентование и лицензирование собственных технологий с последующей продажей прав на объекты интеллектуальной собственности, приобретение прав на результаты интеллектуальной деятельности других фирм (активный участник рынка интеллектуальной собственности)	Регистрация промышленных образцов
Использование результатов НИОКР	Использование результатов внутренних и внешних НИОКР, разработка механизмов защиты прав на результаты внутренних НИОКР	Использование результатов собственных исследований и разработок
Формы приобретения новых технологий	Закупки машин, оборудования, программного обеспечения, прием на работу квалифицированных кадров, соглашения на передачу новых технологий, ноу-хау	Закупки машин, оборудования, программного обеспечения
Формы передачи новых технологий	Соглашения на передачу новых технологий	Разработка собственных технологий и жесткий контроль права интеллектуальной собственности
Формы межфирменной кооперации при разработке и коммерциализации инноваций	Стратегические альянсы и инновационные кластеры	Отсутствуют

Продолжение

1	2	3
Преобладающие типы партнеров совместных проектов по выполнению исследований и разработок	Конкурирующие фирмы, учреждения исследовательского сектора (научные организации, университеты)	Поставщики оборудования, материалов, комплектующих, программного обеспечения, предприятия в составе группы (ассоциации, холдинга, консорциума)
Источники инвестирования	Активное привлечение венчурного капитала	Приоритет собственных источников инвестирования, слабое привлечение венчурного капитала
Работа с персоналом	Целенаправленный прием на работу квалифицированных специалистов, аутсорсинг персонала	Конфиденциальные соглашения с персоналом организации
Основное конкурентное преимущество	Формирование восприимчивой к внешним и внутренним инновациям бизнес-модели	Обеспечение преимущества в сроках разработки и выхода на рынок с новым товаром

Таким образом, инновационная практика, характеризующаяся сочетанием использования результатов только внутренних исследований и разработок с жестким контролем прав на интеллектуальную собственность посредством регистрации промышленных образцов, заключения конфиденциальных соглашений с персоналом организации и/или сторонними организациями идентифицируется нами как *закрытая инновационная модель*.

Инновационная практика, в основе которой проведение совместных исследований и создание инноваций с партнерами, стратегическое использование прав на интеллектуальную собственность (патентные пулы, приобретение и продажа патентных лицензий), коммерциализация результатов внешних НИОКР характеризуется как *открытая инновационная модель*.

Представляется, что степень «открытости» инновационной модели и эффективности ее функционирования в существенной степени определяется поглощающей способностью организации.

Привлекательность и перспективность концепции поглощающей способности мы видим в том, в ней интегрируются такие современные направления менеджмента, как: управление знаниями, концепция динамических способностей, теория организационного обучения.

Термин «поглощающая (абсорбционная) способность фирмы» (absorptive capacity) введен В. Коэном и Д. Левинталем [4] и означает способность фирмы осознавать ценность новой внешней информации, усваивать ее и применять в коммерческих целях. Авторы термина утверждают, что организационное обучение является функцией поглощающей способности. Фирмы с высоким уровнем абсорбционной способности умеют сканировать внешнюю среду, распознавать важные события и использовать их в деятельности организаций.

Поглощающая способность определяет способность фирмы к обучению. Эта организационная способность является «побочным продуктом исследований и разработок (но не только). Фирма осуществляет исследования и разработки не только для создания новых знаний, но также (и это часто имеет большее значение) для восприятия и использования знаний, созданных за пределами компании» [1, с. 109].

В. Коэн и Д. Левинталь отмечают существенную зависимость поглощающей способности организации от «прошлого» знания: фирмы в своей деятельности опираются на то, что знают [4]. Наличие слишком узкого, сфокусированного знания приводит к тому, что новое знание будет отвергаться как не имеющее значения к целям деятельности организации. Развивая данную идею, авторы утверждают, что одной из важнейших характеристик «прошлого» организационного знания, положительно влияющих на поглощающую способность фирмы, является разнообразие этого знания, которое позволяет определить новое знание как релевантное, оценить степень релевантности нового знания и связать его с имеющимся.

Задолго до авторов термина Д.Дж. Тис указывал на зависимость способности организации абсорбировать технологии извне от «технической и управленческой компетенции получателя» [Цит. по: 3, с. 116]. В ходе более поздних исследований Д.Дж. Тис приходит к выводу о комплементарности внутренних и внешних НИОКР [2]. Исследования Д. Маури [8] также доказывают, что фирма гораздо лучше подготовлена к абсорбированию продуктов внешних НИОКР, если сама выполняет некоторый объем НИОКР.

Обращение фирм на рынок знаний с целью приобретения готовых интеллектуальных продуктов, как правило, связано только с наращиванием организационно-технологического потенциала предприятия и слабо отражается на процессах трансформации знаний в самой фирме. Приобретение результатов исследований и разработок, привлечение специалистов, обладающих уникальными знаниями, более значимы с точки зрения реального пополнения организационного знания. В процессах организационного обмена знаниями особо важна реализация совместных проектов, в ходе которой осуществляется обмен имплицитными знаниями.

Так сотрудниками исследовательского центра «MERIT» университета г. Лимбурга (Голландия) ус-

тановлено, что более четверти межфирменных соглашений о сотрудничестве включают совместное проведение научных исследований. В результате сделаны выводы о том, что в сфере высоких технологий стимулы к подобному сотрудничеству не только сильны, но и способны к «самоусилению» за счет постоянного взаимного обучения [6].

Другое направление исследований устанавливает факт влияния на поглощающую способность фирмы определенных практик управления персоналом. Так Д. Минбаева и соавторы [7] полагают, что поглощающая способность фирмы определяется двумя факторами: способностью работников и их мотивацией.

Нам представляется целесообразным:

1) определять поглощающую (абсорбционную) способность организации в терминах знаний, а не информации, расширяя тем самым содержание понятия, и, что более важно, делая акцент на релевантность обмена личностным знанием, имплицитной составляющей знания;

2) инкорпорировать в авторское определение термина процесс распространения внешних знаний в организации, подчеркивая важность данного процесса в управлении знаниями в целях снижения уровня ассиметрии в знаниях сотрудников.

С учетом указанного выше предлагаем определять ***поглощающую (абсорбционную) способность организации как компетенции в области осознания, выявления ценности новых внешних знаний, их усвоения, распространения в организации и коммерческого использования.***

Такая дефиниция понятия «поглощающая способность» дает основания рассматривать последнюю как динамическую организационную способность.

В качестве ***релевантных факторов формирования поглощающей способности организации*** следует рассматривать:

– разнообразие «прошлого» организационного знания. Организационный опыт диверсификации деятельности позволит не упустить возможности в смежных областях;

– наличие интеллектуальных работников, способных распознавать ценность новых внешних для организации знаний, усваивать их, распространять и использовать в организации. Исследуемая организационная способность базируется, прежде всего, на интеллектуальных качествах, когнитивных и творческих способностях сотрудников;

– наличие механизмов и процедур, организационных процессов, обеспечивающих распознавание рыночных и технологических возможностей. Встраивание процессов сканирования, интерпретации внешней среды, поглощения внешних знаний и инноваций в организацию позволит снизить ее уязвимость, повысить устойчивость.

Поглощающую способность организации предлагаем ***оценивать*** совокупностью следующих ***критериев и показателей*** (табл. 2).

Таблица 2

Критерии и показатели оценки поглощающей способности организации

Критерии	Показатели
Способность осознавать, выявлять ценность новых внешних знаний	Компетенции интеллектуальных работников распознавать ценность для организации новых внешних знаний. Наличие и состав подразделений НИОКР. Численность сотрудников подразделений НИОКР. Доля затрат на НИОКР в общем объеме отгруженной продукции (работ, услуг). Численность целенаправленно принятых на работу руководителей и ключевых специалистов (например, в единицу времени, год). Количество приобретенных новых технологий (например, в единицу времени, год). Затраты на приобретение объектов интеллектуальной собственности
Способность усваивать новые внешние знания	Компетенции интеллектуальных работников усваивать новые внешние знания в организации. Наличие и уровень развития корпоративных систем управления знаниями
Способность распространять новые внешние знания в организации	Компетенции интеллектуальных работников распространять новые внешние знания в организации. Скорость и симметричность распространения знаний в организации. Наличие и уровень развития корпоративных систем управления знаниями
Способность коммерциализации новых внешних знаний	Скорость коммерциализации новых внешних знаний (внедрения приобретенных технологий, патентов). Показатели эффективности коммерциализации новых внешних знаний. Наличие и уровень развития корпоративных систем управления знаниями

Уровень развития поглощающей способности (УРПС) может быть определен как функция выше указанных критериев:

$$\text{УРПС} = f(\text{П}_1, \text{П}_2, \text{П}_3, \text{П}_4),$$

где П_1 – показатели, характеризующие способность в области осознания, выявления ценности для организации новых внешних знаний; П_2 – показатели, характеризующие способность в области усвоения новых внешних знаний в организации; П_3 – показа-

тели, характеризующие способность в области распространения новых внешних знаний в организации; $П_4$ – показатели, характеризующие способность в области коммерциализации новых внешних знаний в организации.

Расчет обобщающих показателей по каждому критерию предлагается производить с использованием метода ранжирования частных показателей по формуле:

$$П_i = \sum_{i=1}^{m} a_i \cdot Б_i ,$$

где m – количество частных показателей, принятых для оценки соответствующего критерия; a_i – коэффициент весомости показателя (устанавливается экспертно в зависимости от значимости его влияния на результаты работы организации с учетом стратегических целей управления организационным знанием); $Б_i$ – балльная оценка в соответствии с принятой шкалой.

При этом должно соблюдаться условие:

$$\sum_{i=1}^{m} a_i = 1 .$$

В качестве ***процессов и инструментов формирования поглощающей способности организации*** нами предлагается рассматривать такие, как:

– мотивация интеллектуальных работников к собственному развитию, распознаванию ценности новых внешних знаний, их усвоению, распространению в организации и использованию в коммерческих целях;

– совместные исследования;

– импорт оборудования и технологий;

– приобретение лицензий;

– формирование и развитие исследовательских подразделений в организациях;

– обучение и стажировка руководителей и специалистов в ведущих российских компаниях и за рубежом;

– стимулирование возвращения работников, получивших образование и опыт работы за рубежом и на передовых предприятиях отрасли;

– реализация совместных проектов;

– организация совместных производств.

Результаты исследований [5] показывают, что неопределенность в вопросе возможности имитации замедляет процессы распространения инноваций в организации, поддерживая систематические различия в результативности фирм.

Не обладая достаточной поглощающей способностью, организация не в состоянии судить о потенциале новой технологии, успешно ее заимствовать, быть последователем в ее использовании, воспроизводить технологические новшества и оставаться конкурентоспособной. Инвестиции в организационную поглощающую способность имеют существенное значение для инновационной активности организации и ее способности к изменениям.

Литература

1. *Ланглуа, Р.Н.* Экономика трансакционных издержек в реальном времени / Р.Н. Ланглуа // Российский журнал менеджмента. – 2009. – № 1. – С. 93 – 118.

2. *Тис, Д.Дж.* Динамические способности фирмы и стратегическое управление / Д.Дж. Тис // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.: Менеджмент. – 2003. – Вып. 4. – С. 133 – 185.

3. *Тис, Д.Дж.* Получение экономической выгоды от знаний как активов: «новая экономика», рынки ноу-хау и нематериальные активы / Д.Дж. Тис // Российский журнал менеджмента. – 2004. – № 1. – С. 95 – 120.

4. *Cohen, W.M.* Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation / W.M. Cohen, D.A. Levinthal // Administrative Science Quarterly. – 1990. – V. 35. – № 1. – P. 128 – 152.

5. *Lippman, S.A.* Uncertain imitability: An analysis of interfirm differences under competition / S.A. Lippman, R.P. Rumelt // Bell Journal of Economics. – 1982. – № 13 (2). – P. 418 – 438.

6. *Maillat, D.* From the industrial district to the innovative milieu: Contribution to an analysis of territorialized productive organizations / D. Maillat // Research Economiques de Louvain. – 1998. – № 64 (1).

7. *Minbaeva, D.* MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM / D. Minbaeva, T. Pedersen, I. Bjorkman, C.F. Fey , H.J. Park // Journal International Business Studies. – 2003. – V. 34. – № 6. – P. 586 – 599.

8. *Mowery, D.* Firm structure, government policy and the organization of industrial research / D. Mowery // Business History Review. – 1984. – V. 58. – № 4. – P. 504 – 531.

УДК 368.943

В.В. Виноградов

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор З.М. Магрупова

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ДОБРОВОЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

В статье приводятся организационно-экономические аспекты формирования системы добровольного страхования рабочих за счет средств работодателя. Проведен анализ производственного травматизма и его влияние на хозяйственную деятельность ЧерМК ОАО «Северсталь». Проанализированы социальные гарантии на комбинате и система обязательного страхования, приведен расчет экономической эффективности внедрения системы добровольного страхования рабочих.

Личное страхование, страховой случай, уровень травматизма.