

**О.С. ГАПОНОВА  
И.А. КОРШУНОВ**

## **РОЛЬ, МЕСТО И ЗНАЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ЭКОСИСТЕМ В СОЗДАНИИ ИННОВАЦИОННОГО КЛИМАТА И ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДОГО ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Вопросы внутренней инновационной деятельности компаний, включая методы, механизмы и инструменты их построения в настоящее время являются пристальным объектом внимания отечественных и зарубежных ученых-экономистов. Вместе с тем аспекты воздействия внешней среды на состояние таких компаний остаются нерешенными как в теоретическом, так и в практическом плане.

Прежде всего, это касается особенностей влияния инновационного климата регионов на развитие малых инновационных компаний на ранней стадии развития. В данном аспекте ключевой представляется позиция Даниэля Айзенберга, основателя и исполнительного директора проекта Babson Entrepreneurship Ecosystem Project - ВЕЕР. В его работах был обобщен опыт построения инновационных инфраструктур в ряде стран мира и сформулированы необходимые условия для эффективного построения региональной инновационной системы, которая получила название **экосистемы** [1]. В нашем контексте, мы будем под экосистемой понимать наличие группы факторов, которые при их сбалансированном сочетании начинают действовать в отношении поведения основателей и их проектных команд. Речь идет о появлении у них инновационного предпринимательского мышления – так называемого «духа предпринимательства» и формирования предпринимательской культуры у каждого из участников проектной команды, действующей в регионе с сформированной благоприятной предпринимательской экосистемой.

В истории человечества мы видим немало примеров, когда трудовому воодушевлению и творческой активности населения способствовала определенная среда общественных отношений, предоставляющая возможность внедрения инноваций за счет проектной деятельности. Взаимосвязь протестантской этики и духа капитализма в центральной Европе и, особенно, в технологически-ориентированной Германии в начале 19-го века отмечает еще Макс Вебер [2]. Стахановское движение в СССР, атомный проект и предпринимательский дух в «Силиконовой долине» также связаны с сочетанием возможности использования инноваций и определенных условий реализации трудовой деятельности.

Современные отечественные и зарубежные авторы считают, что в настоящее время комплекс внешних факторов, влияющих на управление персоналом, исследован и представлен в литературе в ограниченном количестве. Это объясняется тем, что каждая из влияющих на эту деятельность внеорганизационных причин зарождается в глубине системы и до управления

персоналом доходит в интегрированном выражении, вобрав в себя специфику уровней более высокого порядка. К наиболее значимым внешним факторам относятся: рынок труда, демографическая специфика общества, экономическое и техническое развитие, политика, социально-культурные и личностные факторы.

Влияние **рынка труда** на управление персоналом характеризуется по показателю трудонедостаточности или трудоизбыточности. В условиях дефицита трудовых ресурсов работодатели чаще используют более дорогие каналы поиска кандидатов, уделяя больше внимания привлечению кандидатов, чем их отбору.

Важность принятия во внимание **демографических факторов** обусловлена, в первую очередь тем, что предложение на совокупный общественный труд явно коррелирует с изменением численности населения [3]. Нарушаются привычные «национальные» представления о претендентах и занятых: в их структуре все более весомую долю составляют иностранцы. Современные рабочие места требуют от кандидатов помимо профессиональной компетентности языковых знаний и навыков взаимодействия с современными техническими системами.

**Показатели экономического развития** – темпы экономического роста, уровень инфляции и безработицы, структурные изменения народного хозяйства – также оказывают влияние на ситуацию на рынке труда и на стратегию компаний. Устойчивый экономический рост приводит к увеличению платежеспособного спроса и, таким образом, дает компании возможность увеличить объемы реализации. Одновременно с этим происходит возрастание спроса на труд и, соответственно, заработную плату.

Если экономическое развитие предполагает в зависимости от конъюнктуры сравнительно кратковременные колебания предложения на рынке рабочей силы, то **техническое развитие** и связанный с ним рост производительности труда вызывает на этом рынке изменения (рост предложения) долговременного характера. Пример тому – персональные компьютеры, заменившие миллионы счетоводов во всем мире.

Весомым фактором внешней среды является **политика**, формируемая на внешнем рынке труда государством, профсоюзами и союзами работодателей. Государство оказывает прямое воздействие на законодательство, регулирующее трудовые отношения, и косвенно влияет на вид и масштабы долгосрочного предложения на рынке труда через политику в области образования. Большинство государственных мероприятий реализуется с участием профсоюза. Реальность управленческих действий не абсолютна, а социально и культурно детерминирована, и от конкретной культуры зависит, как воспринимаются и разрешаются проблемы, а социализация определяет границы этого восприятия [4]. Это положение распространяется и на управление персоналом, специфика которого привнесена **социокультурными факторами**. Социальные факторы могут, например, стать причиной изменения методов привлечения кандидатов для найма. Так, разоблачение в прессе США «женофобных» объявлений о найме послужило причиной постепенного изменения их содержания. Культура, как

суммарное выражение ценностных представлений, образа мыслей и норм, которыми руководствуется персонал и которые составляют впечатление о компании, также оказывает влияние на организацию и проведение отбора и найма, обучение, аттестацию и мотивацию персонала.

Сегодня, Айзенберг отмечает, что для построения эффективной предпринимательской экосистемы следует учесть **шесть основных уроков:**

1) необходимо понимание и комплексное развитие всех элементов предпринимательской экосистемы, как это показано на рисунке 1: политики; финансовой индустрии; культуры; инфраструктуры, обеспечивающей поддержку предпринимательства; человеческого капитала (включая образование); рынка. По его мнению, финансирование без образования и культуры не приводит к росту предпринимательской активности. Поэтому необходимо учитывать все эти элементы и их взаимовлияние друг на друга;



**Рисунок 1. Элементы предпринимательской экосистемы [1].**

2) не стоит пробовать изменить все элементы экосистемы одновременно и сразу, необходимо начинать с нескольких элементов и затем, под влиянием изменения первых, менять все остальные;

3) необходимо изучать лучшие практики всего мира, но не подражать успехам других (каждая страна уникальна и невозможно везде воссоздать одну Силиконовую долину, она везде будет разной);

4) следует строить экосистему на локальных уровнях, только некоторые элементы предпринимательской экосистемы (такие как политика) должны создаваться на национальном уровне;

5) необходимо создание предпринимательской команды, которая бы обладала специальными навыками и энергией, могла воздействовать на заинтересованные стороны, развивая все элементы предпринимательской экосистемы, но, в то же время, действовала бы независимо;

6) необходимо демонстрировать успешные истории, «успех порождает успех»; успешные предприниматели готовы помогать начинающим предпринимателям, делясь своим опытом и вкладывая капитал.

Айзенбергом были выделены такие необходимые и достаточные условия формирования экосистемы, как:

- сетевые сообщества, представляющие собой систему взаимосвязанных и взаимодополняющих людей и организаций, призванные помогать инновационному проекту в его развитии от этапа научной разработки до коммерческого продукта или услуги;

- креативная среда, или «стадность» в инновациях;
- поддержка инноваций государством;
- соединение креативных людей;
- соединение образованных людей;
- соединение лидеров;
- ощущение свободного труда;
- комфортные бытовые и экологические условия.

В самом деле, наличие хорошего университета и научных учреждений изначально обеспечивает как появление самих основателей с новыми идеями, так и инновационную компанию персоналом более высокого интеллектуального уровня. Когда молодое предприятие начинает свое развитие в одном здании с другими компаниями в бизнес-инкубаторе, то это позволяет ее работникам преодолеть недоверие к судьбе стартапа, заражаясь энергией сотрудников уже у чуть более успешных организаций. Наличие ассоциаций инвесторов и передача их предпринимательского опыта – важная школа для основателей и ядра инновационной компании. Справедливо и обратное. Квалифицированный и креативный человеческий ресурс – является, пожалуй, одним из ключевых факторов, влияющим на приход инвесторов в регион.

По нашему мнению, в процессе эффективного развития и выживания российских инновационных компаний посевной стадии, ключевая роль принадлежит именно формированию адекватной **инновационной инфраструктуры**, или **экосистемы**, способствующей эффективности работы в том числе и персонала малых инновационных компаний на ранних стадиях.

Составленные в последнее время рейтинги, такие как «мировые рейтинги инноваций» по версиям BCG и INSEAD [5], оценивающие достигнутые успехи, призваны сделать качество инновационных экосистем измеримым.

Экосистемные представления могут быть с успехом привнесены на российскую почву, как регионов, так и самих молодых компаний. Они могут

оказать неоценимую услугу в процессе распространения ментальности, ориентированной на пост-индустриальную, инновационную экономику, на участников, задействованных в инновационной деятельности. Следствием этого как раз и будет являться широкое привлечение населения страны в инновационное предпринимательство, обеспечивающее создание значительного числа новых высокотехнологических рабочих мест.

### **Библиографический список**

1. Isenberg D. How to start an Entrepreneurial Revolution", Harvard Business Review, June 1, 2010. – pp. 41-50.
2. Weber M. Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. Arch.Sozialwiss. u. Sozialpolitik, 1904 - № 20, 1-54. 1905 - № 21, 1-110.
3. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт: Очерк политики свободы: Пер. с нем. Л.Ю. Пантиной. – М.: Росспэн, 2002. – 288 с.
4. Дункан Джек У. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. Пер. с англ. - М.: Дело, 1996. - 272 с.
5. BCG, Global Innovation Index, 2009; INSEAD, Global Innovation Index, 2011.