

РОЛЯТА НА ЧОВЕШКИЯ ФАКТОР ЗА РАЗВИТИЕТО НА ИНОВАЦИОННИ
ПРОЦЕСИ В ИНДУСТРИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В БЪЛГАРИЯ

HUMAN FACTOR ROLE IN INNOVATIVE PROCESSES DEVELOPMENT IN
BULGARIA INDUSTRIAL ENTERPRISES

Ася Сотирова
Asya Sotirova

Abstract: *Nowadays, industrial enterprises innovative development has no alternative without generation, acquisition and new knowledge application. This issue has been realized by the real economy. Over the past decade, in numerous European Union documents was underline that investment in human resources is crucial to Europe's place in the economy based on knowledge. Fundamental prerequisites for development of innovation processes of industrial enterprises are: training of human resources, human resources development and application of their skills, new knowledge creation and its application in practice, transfer of scientific knowledge, transfers application of progressive technologies, financial resources gain for innovative solutions implementation. This has raised the need for lifelong learning and the development of suitable education and training systems. Knowledge economy is based on highly trained human resources, which are the main capital of innovative enterprises. Success in innovation depends on support that has been rendered by innovative employees in the enterprises. Many of the considered as important innovation conditions such as employees commitment, entrepreneurial spirit and leadership, creation of appropriate innovation culture preliminary depend on human resources management philosophy and practices in organizations and especially by their career development.*

Key words: *human resources, innovation, industry, training, development*

INTRODUCTION

Един поглед назад във времето ни отвежда в седми век преди Христа, когато Хуан Шунг Цу казал: „Ако искаш резултати за година, посеи семена. Ако искаш резултати за десет години, посади дърво. Ако искаш резултати за цял живот, развивай хората.“ Минават векове, хилядолетия, но идеята за обучението и развитието на човешките ресурси остава като основна предпоставка за иновационно развитие и успех на организацията.

Настоящата статия има за цел да анализира ролята на човешкия фактор за развитието на иновационните процеси в индустриалните предприятия в България. Във връзка с това са поставени следните задачи: проследяване на иновационната политика на Европейския съюз и на националната политика на Република България за иновативно развитие на икономиката; обобщаване на основните разбирания за иновативно развитие на индустриалните предприятия; разглеждане на носителите на знания като основен ресурс в иновационните процеси; разкриване на иновационния потенциал на човешките ресурси и на условията за развитието му в българските индустриални предприятия в съвременните икономически условия. В разработката са използвани литературни източници на чуждестранни и български автори, аналитични доклади и други документи на Европейския съюз и на МС на Република България.

АНАЛИЗ И ОБСЪЖДАНЕ

Иновативно развитие на икономиката

Иновативното развитие на националната икономика днес няма алтернатива без създаването, усвояването и използването на нови знания. Това е осъзнат проблем на реалната икономика, а основните насоки за решаването му са дадени в Стратегията за развитие на Европа до 2020 г. В приетата през 2010 г. Стратегия на „Европа 2020“, Комисията на ЕС предлага нова икономическа стратегия за излизане от кризата и за подготвяне на икономиката на ЕС за следващото десетилетие. В нея се визират три ключови двигатели за растеж: интелигентен растеж, устойчив растеж и приобщаващ растеж. Интелигентен растеж означава да се подобрят знанията и иновациите като водещи фактори за бъдещия успех на фирмите. Това изисква по-добро качество на образованието, по-добри постижения в областта на научните изследвания, насърчаване разпространението на иновациите и знанията, използване в максимална степен на информационните и комуникационните технологии и гарантиране превръщането на иновативните идеи в нови продукти и услуги. Във връзка с това Европа залага постигане на инвестиции за научни изследвания в размер на 3% от БВП към 2020 г. България ще се стреми към 2020 г. да постигне 1,5% дял на инвестициите за наука и технологии от БВП.

Подходът при измерване на иновациите, който се прилага от Европейската комисия предполага подчиняване на измерването на

научните изследвания и иновациите според това доколко те допринасят за постигане на общите цели на развитие, както и за посрещане на големите предизвикателства. За целта се използва т.нар. Европейско иновационно табло – European Innovation Scoreboard (EIS). То е инструмент, чийто първи вариант е създаден по инициатива на Европейската комисия в рамките на Лисабонската стратегия (2000 г.) с цел да предоставя сравнителни оценки на състоянието на страните членки. EIS предоставя оценки на ЕС и други водещи иновативни нации. Оценката е основана на широка гама от показатели за структурните условия, създаването на знания, иновации на фирмено равнище и резултати във формата на нови продукти, услуги и интелектуална собственост.

Стратегическа цел пред страните от Европейския съюз е изграждането на икономика на знанието. През последното десетилетие в редица документи на ЕС се подчертава, че инвестирането в човешки ресурси е от решаващо значение за мястото на Европа в икономиката, основана на знанието. В Заключенията на Председателството на Европейския съвет (март 2007 г.) се посочва, че „образованието и обучението са предпоставки за добре функциониращ триъгълник на знанието (образование-научни изследвания-иновации) и играят ключова роля за подпомагане на растежа и създаването на работни места“¹. В Съвместния доклад на Европейския съвет и Европейската комисия (януари 2010 г.) относно напредъка по изпълнението на работната програма „Образование и обучение 2010 г.“ се подчертава, че „обединяването на образованието, научните изследвания и иновациите в добре функциониращ „триъгълник на знанието“ и подпомагането на всички граждани да придобият по-висока квалификация са от ключово значение за растежа и работните места, равнопоставеността и социалното приобщаване“².

Образованието и обучението заемат централно място в Лисабонската и последващите я стратегии за растеж и заетост, а тяхното усъвършенстване е основен елемент в действията за постигане на поставените за 2020 г. цели пред ЕС. Отчитайки все по-нарастващото им значение, Европейският съвет са приели

¹ Заключения на Председателството на Европейския съвет, Брюксел, 8-9 март 2007 г., 7224/07, Concl 1

² Съвместен доклад на Съвета и на Комисията относно напредъка по изпълнението на работната програма „Образование и обучение 2010 г.“, COM (2009) 640 final, Брюксел, 18 януари 2010

стратегическа рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението („ЕСЕТ 2020“).

В рамките на Европейския съюз България е на последно място по иновации³. При тази ситуация на дневен ред стои формирането на национално специфична концепция за иновативно икономическо развитие, която да постави на фокус създаването, усвояването и използването на нови знания. При ограничените финансови и човешки ресурси трябва да има държавна политика за обновяване, основано на най-нови научни знания, което да е насочено към приоритетни сектори на икономиката.

Като страна-членка на ЕС България трябва да се стреми да следва очертаните насоки, да постигне заложените цели и да покрие определените критерии. Развитието на образованието, на науката и човешкия капитал трябва да се превърне в приоритет, в дългосрочна цел за социално и икономическо развитие. Тази необходимост произтича не само от членството на страната ни в ЕС, но и от исторически доказания факт, че в съвременните условия не може да се постигне устойчив растеж, адекватно увеличаване на конкурентоспособността на икономиката и на жизненото равнище на хората без подобряване на образователното ниво на населението, без повишаване на равнището и качеството на човешкия капитал.

„Иновационната стратегия за интелигентна специализация на Република България до 2020 г.“, която има характер на предварително условие за Оперативна програма иновации и конкурентоспособност 2014-2020 г. и цели да осигури ефективно и координирано управление на иновационните процеси; укрепване на иновационната система, чрез изграждане на съвременна иновационна и научна инфраструктура, повишаване на човешкия капацитет според нуждите на науката и индустрията и въвеждане на специфични финансови инструменти за подкрепа; подкрепа на цифровия растеж и електронното управление. В стратегията се работи за подход на секторна специализация (базиран на т. нар. процес на entrepreneurial discovery) по отношение сектори с потенциал да се превърнат в „генератори на растеж“ с цел фокусиране на инвестициите за постигане на значим икономически ефект на регионално и национално равнище.

³ Innovation Union Scoreboard 2014.
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius/ius-2014_en.pdf

Разбирания за иновативно развитие на индустриалните предприятия

Може да се приеме, че първият източник за теоретично осмисляне на иновативното икономическо развитие са трудовете на Йозеф Шумпетер. В „Теорията за икономическо развитие“ от 1934 г. Шумпетер въвежда иновацията като икономическо понятие, характеризиращо развитието на фирмено равнище и определя съдържанието му като промяна, свързана с ⁴:

- Внедряване на нов продукт, или такъв, който не е познат за потребителя или качествена промяна на съществуващ продукт;
- Прилагане на нов метод на производство, който все още не е експериментиран в съответния отрасъл, който не е непременно основан за ново научно откритие и може да се състои в нов начин на търгуване на определена стока;
- Усвояване на нов пазар, т.е. пазар, на който даден производствен отрасъл не е навлизал във въпросната страна, или не е съществувал преди;
- Получаване на нови източници на суровини или полуфабрикати, независимо дали те са съществували, или просто не е отчитано тяхното съществуване, или се е смятало, че са недостъпни, или е трябвало да се създадат;
- Изграждане на нова организация в индустрията – на монополна позиция (например чрез тръст) или разрушаване на монополна позиция на друго предприятие.

Според Шумпетер основна причина, която поражда иновациите, е, че фирмите се стремят към икономически ренти. Друга причина за обновяване е значението му за конкурентната позиция. За да защитят тази си позиция, както и за да получат предимство пред конкурентите, фирмите създават, усвояват и използват нови знания, което води до редица промени в използваните технологии и суровини, в произвежданите продукти, в организацията и пазарите.

Друг автор с принос за разбиране на ролята на знанието за икономическото развитие в класическата и съвременната икономическа мисъл е Даниел Бел. Той има принос и за въвеждане на понятието „общество на знанието“ като постиндустриално общество (1973 г.).

⁴ Schumpeter, J. 1934. The Theory of Economic Development. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, p. 66

Според него централна роля за развитието на обществото има теоретичното знание и кодифицирането му. За осъществяването на прогреса решаващи стават наличието и достъпът до информация. Инвестирането в създаването и използването на нови знания, от една страна, и присвояването на икономическите резултати, от друга, се превръщат в основен проблем на взаимоотношенията между обществения и частния сектор. Основните институции, които допринасят за развитие на обществото на знанието, според Бел, са университетите и изследователските организации. Икономическа база за това развитие са индустриите, които най-интензивно използват съвременни най-нови знания. Формулира се тезата, че човешкия капитал става най-важен за развитието. Идеите на Бел намират понататъшно развитие.

В края на XX век проблемът за теоретичното осмисляне на ролята на знанието за развитието на икономиката се поставя от Питър Дракър. Той въвежда термина „икономика на знанието“. В своята книга „Посткапиталистическото общество“, издадена през 1993 г., Дракър обобщава, че „нито трудът, нито природните ресурси, нито капиталът ще бъдат основен източник, „средство за производство“,... Това е и ще е знанието и практическото приложение на знанието в работата“⁵.

В теорията си за конкурентно предимство на нациите М. Портьр подчертава, че „компаниите в крайна сметка няма да успеят, ако не базират стратегиите си върху подобреното и иновациите“⁶. Въз основа на изследване на стратегиите за разпределение на ресурсите и постигане на икономически растеж на повече от 100 отрасли в над 10 промишлено развити страни Портьр стига до извода, че „постигането на конкурентно предимство в индустриите и подкрепящите сектори изисква предварително съществуване на база от изявени местни компании и високи равнища на технологични умения“⁷.

Можем да обобщим, че новото знание винаги е имало значение за решаването на основния икономически въпрос, как с ограничени ресурси да се задоволят нарастващи потребности. На практика, обаче, едва през последното столетие се прояви научен интерес за определяне на това значение.

Основните постижения са в определяне на иновациите от икономическа гледна точка и на стимулите за осъществяването им; на

⁵ Дракър, П. Ф. 2000. Посткапиталистическото общество. С.: Лик, с. 13-14

⁶ Портьр, М. 2004. Конкурентното предимство на нациите. С.: Класика и Стил, с. 45

⁷ Портьр, М. 2004. Конкурентното предимство на нациите. С.: Класика и Стил, с. 672

въздействието им върху икономическия просперитет на фирмено и секторно равнище; на предпоставките за постигане на конкурентни предимства; на основните институции, които допринасят за създаване на нови знания и съответно за развитие на икономика и общество на знанието; на необходимостта от национални стратегии в тази насока.

Остават нерешени проблемите как да се формират национални стратегии за иновационно развитие, фирмени стратегии за иновационно развитие; създаването, усвояването и използването на кое знание има най-голямо значение за отделното предприятие и за неговото иновационно развитие.

Човешките ресурси като фактор за развитие на иновациите

В литературата, посветена на иновациите и иновационното развитие на фирмите, са застъпени различни гледни точки относно значението на човешките ресурси като фактор за развитие на иновациите. В нея се откроява мнението, че тяхната поява и развитие зависят в значителна степен от квалификацията на човешките ресурси. Човешките ресурси са разглеждани както като необходимо условие на средата за развитие на иновациите, така и като пряк фактор на фирмено ниво, който допринася за конкурентоспособността на фирмите. В документи на българската държава наличието на човешки ресурси се представя като необходима основа за изграждането на индустрията, основана на знанието. Този процес изисква съществуването на следните предпоставки: развитие на човешкия ресурс, създаване на ново знание, трансфер и приложение на прогресивни технологии, наличие на финансов ресурс за внедряване на иновативни решения, развитие на пазарите⁸.

В свое съобщение от 2009 г. до Европейския съвет, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите Европейската комисия подчертава, че „иновацията не може да бъде организирана със закон. Тя идва от хората и само те – учени, изследователи, предприемачи и техните служители, инвеститори и клиенти, и държавните органи – ще направят Европа по-иновативна.

⁸ Иновационна стратегия на Република България за периода 2003-2006 г., с. 4, http://europe.bg/upload/docs/Inovation_strategy.pdf

Но те не могат да действат във вакуум⁹. Като необходими условия за развитие на иновациите се посочват и постиженията в образованието, придобиването на умения и обучението. Важни подходи, които осигуряват стабилност на тези условия, са ученето през целия живот, реформите в системите за образование и обучение и увеличаването на инвестициите в човешки капитал.

Друга гледна точка относно значението на човешките ресурси за развитието на иновационната активност на фирмите изследва взаимодействието между управлението на човешките ресурси и наличието на висококвалифициран персонал на фирмено ниво. Тази идея е представена в доклада „Иновации и управление на човешките ресурси“ на Холбрук и Хюджес. Според тях икономиката на знанието се базира на квалифицирани човешки ресурси, които са основният капитал на иновативните фирми. Те изследват взаимодействието между иновативното поведение на фирмите и подходите за управление на човешките ресурси в тях. Въз основа на проведено емпирично проучване авторите установяват, че иновативните фирми: дават висока оценка на наличието на иновативен персонал и смятат, че това подпомага иновациите; е по-вероятно да разполагат с програми за обучение, отколкото неинновативните фирми; смятат за основни препятствия пред иновациите наемането на квалифициран персонал и трудното задържане на квалифицирания персонал¹⁰.

В свое проучване датския изследовател Нилсен намира следните зависимости между иновационната активност на фирмите на национално и международно ниво и практиките им в областта на обучението¹¹: най-иновативните фирми имат най-нисък процент на текучество; фирми с характеристики на учещи организации, със заети лица, които съчетават различни професии и прилагат практики по ротация на персонала, е по-вероятно да бъдат въввлечени в реализирането на продуктови иновации.

⁹ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. Преглед на политиката на Общността в областта на иновациите в един променящ се свят, Брюксел, 02.09.2009, с. 2

¹⁰ Holbrook, J. A. D., L. P. Hughes. Innovation and the Management of Human Resources. Centre for Policy Research on Science and Technology, Simon Fraser University at Harbour Centre, CPROST Report # 00-03, Canada, p. 2

¹¹ Nielsen, P. 2006. Innovation, Employment and Competence Development. 14th International Industrial Relation Associations World Conference, Lima, September 2006. [http://vbn.aau.dk/da/publications/innovation-employment-and-competence-development\(365491e0-a0ad-11db-8ed6-000ea68e967b\).html](http://vbn.aau.dk/da/publications/innovation-employment-and-competence-development(365491e0-a0ad-11db-8ed6-000ea68e967b).html)

Според най-крайната гледна точка с най-голямо значение за окончателния резултат е подкрепата, която се оказва в организацията от иновативните работници и служители, защото тя предопределя в значителна степен успеха при въвеждането на иновациите. Докато не се окаже подкрепа именно на тази група от работници и служители, всички усилия в други области са безрезултатни. Аргументът е, че много от смятаните за важни за иновациите предпоставки като ангажираност на персонала, предприемачески дух и лидерство, формиране на подходяща иновационна култура зависят силно от философията и практиките по управление на човешките ресурси в организациите и най-вече от тяхната практическа реализация.

Иновационен потенциал на човешките ресурси

В съвременните икономически условия оцеляването и просперитетът на организациите зависи все повече от успеха, който те постигат в отключването на иновационния потенциал на заетите в тях работници и служители. Човешкият ресурс в най-голяма степен е в състояние да допринесе за напредъка на българската икономика на фона на продължителната икономическа криза.

Безспорно за организациите е важно да разполагат с висококвалифицирани човешки ресурси. Това обаче, не е достатъчно за засилването на иновационната активност на персонала на фирмите. Значение оказват потенциалът за иновации на наетите, уменията за подбор на подходящи кандидати, взаимодействието между работниците и служителите, тъй като често иновацията не е резултат от индивидуален принос. Ангажираността на работещите към иновационния проект е един от безспорните фактори за успех, тъй като невинаги е сигурно, че проектът ще има успешен завършек, както и подкрепата на мениджърите за развитието на иновациите в организацията.

Разбирането за иновационна активност на човешките ресурси преминава през дефинирането на иновационната компетентност и е свързано с честотата и интензивността на спектъра от поведения на работното място, която отделните служители и екипите проявяват. Иновативната компетентност се определя посредством следния набор от поведения за работещия¹²:

¹² Димитрова, М., 2012. Съвременни практики за развитие на иновационната активност на човешките ресурси. – Икономически изследвания, N 2

- дава нови, оригинални идеи;
- разглежда проблемите от различен ъгъл;
- измисля различни начини за разрешаването на даден проблем;
- намира нови начини за използване на съществуващи приложения;
- демонстрира въображение и оригиналност;
- прилага нови методи, решения, концепции;
- окуражава новите идеи.

Управлението чрез компетентности изисква дефиницията на иновативните поведения да намери пряко отражение във всички функции по управление на човешките ресурси в организацията. На първо място, това трябва да се направи още на етапа на формулиране на изискванията за заемане на свободни длъжности и да се приложи последователно в процеса на подбор чрез използване на традиционни и по-модерни техники за селекция на персонала. Конкретен пример е разработването на въпроси за интервюиране на кандидатите за работа, които да разкриват наличието на иновационно мислене, като накарат кандидатите да намерят нестандартно решение на измислена или реална фирмена ситуация или им възложат малки задачи за мислене и изпълнение.

Съществуват и по-сложни инструменти за разкриване на иновационния потенциал на кандидатите за работа, които могат да бъдат интегрирани в центрове за оценка. Такъв инструмент е разработеният от екип психолози за Сити университет в Лондон индикатор за оценка на иновационния потенциал¹³. Този индикатор представлява въпросник, с чиято помощ се идентифицира индивидуалният и екипният потенциал за прилагане на иновативни идеи на работното място. Инструментът намира приложение при подбор, кариерно консултиране, кариерно планиране и развитие на персонала. Въпросникът изследва поведението, които засилват или възпрепятстват генерацията, развитието и внедряването на нови идеи, процеси и продукти в рамките на организацията. Изследват се четири вида поведение: мотивация за промяна (измерва индивидуалния стремеж да се търсят и прилагат промени); поведение, предизвикващо мисленето на работещите в посока към решаване на проблеми на работното място; адаптация (оценка на това дали един индивид

¹³ Innovation Potential Indicator. <http://www.opp.eu.com/SiteCollectionDocuments>

предпочита да решава проблеми на базата на изпитани методи, или на нови такива) и съвместимост на работните стилове (измерва се колко гъвкаво дадена личност използва различни стилове на работа и се справя с изпълнение на непълни инструкции).

Иновационната компетентност трябва да намери отражение и в проектирането на такива длъжности, които да осигуряват по-голяма свобода на изпълнителя, взаимодействие с различни клиенти и отдели в рамките на организацията, както и възможност за самостоятелно изпълнение и обучение. Ако иновативността на работещите не подлежи на оценяване, обучение и развитие в рамките на организацията, тогава е безсмислено да се твърди, че политиката на фирмата в областта на иновациите е последователна. Това важи особено силно за възнаграждението и признанието на тези членове на колектива, които допринасят в най-голяма степен за развитието и въвеждането на иновациите.

Обученията, финансирани и провеждани в рамките на предприятието, развитието на учаща се организация и интензитетът и насочеността на инвестициите в човешки ресурси оказват силно въздействие на иновационната активност на заетите в компанията.

Условия за развитие на иновационния потенциал на човешките ресурси в българските индустриални предприятия

За да се даде реалистична оценка на възможностите за стимулиране на иновационната активност на работещите в индустриалните предприятия в България, преди всичко трябва да се познават конкретните условия, в които те функционират.

Като малка и отворена икономика с фиксирана към еврото валута, България е силно зависима от външните пазари и чуждестранните инвестиции, както показва ефектът на световната финансова и икономическа криза върху темпа на растеж. Характерно за българската икономика също е, че към момента конкурентните ѝ предимства се формират на основата на ниските цени на базисните фактори – труд, природни ресурси и енергия, а не на база специализираните фактори като иновации, производителност, висококвалифицирана работна сила, научни изследвания и технологии (които са в основата на дългосрочната конкурентоспособност). Това предопределя и стремежът на Оперативна програма иновации и конкурентоспособност 2014-2020 г. /ОПИК 2014-2020/ за засилването

на дългосрочната конкурентоспособност на българските предприятия в ясен синхрон с европейската индустриална политика: „Не може да има устойчивост без конкурентоспособност, както и дългосрочна конкурентоспособност без устойчивост. И нито едно от двете не може да се постигне без квантов скок в иновациите“¹⁴.

По предвиждания на Евростат за периода 2010-2060 г. населението на България ще намалее с близо 27%, а делът на населението над 65 г. ще достигне до над 32.6%¹⁵, докато този на децата до 15 г. ще се свие до 13%. По прогнози на Световна банка от 2012 г. към 2050 г. България ще има най-бързо свиващото се население в работоспособна възраст в света. Най-тревожното е, че се очаква населението на възраст между 15 и 24 години да намалее с 41%, което ще окаже директно влияние върху характеристиките и структурата на образователния сектор и пазара на труда, респективно върху цялата икономика.

В този смисъл, рисковете, свързани с икономическия растеж в България, могат да се диференцират като външни и вътрешни. Икономическата активност в ЕС, тенденциите в енергийното развитие и обемът на преките чуждестранни инвестиции са ключови външни аспекти на прогнозата за растеж. Увеличаване на производителността, ефективността и иновативността на българските предприятия, са фундаментални вътрешни фактори, които са в състояние да компенсират последствията от влошаващите се демографски процеси. При относително стабилна външна среда, растежът ще зависи от комбинирането на реформи в ключови сектори с инвестиции в подкрепа на експортно-ориентирана икономика, базирана на знанието, иновациите и секторите с висока добавена стойност.

В съответствие с посоченото в Споразумението за партньорство 2014-2020 г., идентифицираните цели и приоритети в приложимите стратегически документи и постигнатите резултати от предходния програмен период, ОПИК 2014-2020 г. адресира следните основни нужди и предизвикателства пред българската икономика: ниската степен на иновативност на българските предприятия в резултат от недостатъчното сътрудничество между бизнеса, научните среди и висшите учебни заведения, малките по обем и неефективни инвестиции

¹⁴ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/industrial-policy/index_en.htm

¹⁵ Eurostat, News Release, 80/2011 – 8 June 2011, Population projections 2010-2060

в НИРД и иновации, и липсата на адекватна среда и инфраструктура за иновации.

В българската икономика преобладават малките и средни предприятия (МСП). Тази структура може да се разглежда като препятствие пред интензивното използване на практики за развитие на иновативния потенциал на работниците и служителите. При малките и средни предприятия с по-голямо значение за въвеждането на иновации в сравнение с големите фирми според проведени проучвания са потенциалът на човешките ресурси, неформалната култура и ентузиазмът за започване на нови начинания¹⁶. В България МСП се характеризират с около два пъти по-ниска производителност, по-малка норма на печалба и по-ниско равнище на работна заплата. При наличието на такива условия може да се предполага, че преобладаващата част от тях привличат по-ниско квалифицирана работна сила, производствата им са по-трудоемки и технологичното равнище е ниско в сравнение с големите предприятия.

Българските МСП са на 108-мо място от 148 държави по отношение на бизнес сложност и иновации¹⁷. България е последна в ЕС по иновационно представяне и предпоследна по дял на МСП, реализирали на пазара нови продукти или услуги (17% при 39% за ЕС). Ниското ниво на иновационна активност води до силна ценова конкуренция от страните с по-ниски производствени разходи и спад на пазарния дял на българския износ в редица водещи индустрии (лека промишленост, ХВП, фармацевтика, производство на желязо и стомана и др.). От друга страна е налице ниска степен на ползотворно сътрудничество – създаване и внедряване на иновативни продукти с висока добавена стойност и за които съществува пазарно търсене - между представителите на бизнеса (особено МСП), образователните институции и НИРД организациите, което е доказано условие за постигане на икономическо развитие и устойчивост.

България попада в групата на страните „плахи иноватори“, чието представяне е с повече от 50% под средното ниво за ЕС¹⁸ и за да се повиши иновационния капацитет на страната е необходимо да се

¹⁶Zizislavsky, O. 2011. Factors of an innovation potential development are known, but not always mastered, Economics and Management, Vol 16, <http://www.ktu.lt/mokslas/zurnalai/ekovad/16/1822-6515-2011-1019.pdf>

¹⁷ The Global Competitiveness Report 2013-2014

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf

¹⁸ Innovation Union Scoreboard 2013,

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2013_en.pdf

създаде маса от бизнес субекти и партньорства за използване на научния потенциал, чрез която да се „преобърне“ бизнес културата, свързана с разработването/внедряването на иновациите. Иновациите създават устойчиви конкурентни предимства и в резултат българската икономика ще може да се придвижи нагоре по веригата на добавената стойност.

По отношение на иновационното представяне на България най-значително е отстоянието в показател „сътрудничества“. Основната препоръка на Съвета на ЕС в областта на иновациите и конкурентоспособността засяга именно партньорствата между университетите, научните звена и индустрията. Насърчаването на обмена на идеи, вкл. в международен план, трансфера, експлоатацията и комерсиализацията на резултатите от научните изследвания са от решаващо значение, за да може изследователската система на България да генерира значително икономическо въздействие. Има много български докторанти, висококвалифицирани специалисти и иноватори, живеещи и работещи извън страната. България е оценена като една от най-силно изложените държави в света на феномена „изтичане на мозъци“ (brain-drain), а по данни на Eurostat за последните 10 години над 80% от завършилите докторска и по-висока степен са напуснали трайно България.

Българската икономика все още не е навлязла в етапа на преход от ефикасна икономика към високо ниво на развитие („икономика базирана на знанието“)¹⁹, което я поставя в позицията на „догонваща“ държава. Сериозно предизвикателство е ускоряването на прехода към икономика базирана на знанието чрез насърчаване на високо-технологичните сектори и секторите на интензивни на знание услуги. Това означава, че за да се доближи до средното ниво на ЕС, страната трябва да положи допълнителни усилия за координирана подкрепа, едновременно насочена към повишаване на показателите за ефикасност и към показателите за „икономика базирана на знанието“ (високо ниво на развитие), като иновациите се възприемат като неделим елемент на конкурентоспособността. Според Доклада на Световната банка за водещи проекти в иновационната инфраструктура по-голяма част от българските фирми работят под технологичната граница, а „техният растеж се основава на източници на подобрения в

¹⁹ The Global Competitiveness Report 2013-2014,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf

производителността, които не са свързани с НИРД и разпространение на знанията, нито с генериране на знания²⁰.

Има сериозно изоставане по отношение на общите инвестиции в НИРД и иновации в сравнение с водещите световни икономики и другите държави-членки на ЕС. Необходимо е засилване както на производствения капацитет на предприятията и технологичното им развитие, така и на трансфера на знания и технологии, паралелно с разработването и внедряването на иновации и насърчаване на устойчиво предприемачество, които синергично да доведат до повишаване на конкурентоспособността и продуктивността на предприятията, и създаване на нови възможности на международните пазари.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Иновативното развитие на индустрията няма алтернатива без създаването, усвояването и използването на нови знания. Научното знание остава водещо за постигане на реални икономически и обществени резултати, а неговите носители – основен ресурс за развитие на иновационни процеси, основен ресурс за икономически и обществен прогрес.

Ролята на човешкия фактор за развитието на иновационните процеси е безспорна и това поставя въпроса за неговото развитие, за подготовката и обучението му, за повишаване на неговите знания и възможности за осъществяването на иновации. Значителното изоставане на българската индустрия по отношение на иновационното развитие в сравнение с останалите страни-членки на Европейския съюз издига необходимостта от провеждането на целенасочена държавна и фирмена политика за повишаване на ролята на човешкия фактор в иновационната дейност. Това особено се отнася за МСП, които са преобладаващия брой предприятия и поради това имат особено значение за иновативното развитие на икономиката.

²⁰ Радошевич, С., Строгилопулус, Г. 2012. Стратегии за интелигентна специализация в областта на научните изследвания и иновациите. Оценка на България. Европейска комисия, 2012

ЛИТЕРАТУРА

Димитрова, М., 2012. Съвременни практики за развитие на иновационната активност на човешките ресурси, Икономически изследвания, N 2

Дракър, П. Ф., 2000. Посткапиталистическото общество. С.: ЛИК
Заклучения на Председателството на Европейския съвет, Брюксел, 8-9 март 2007 г., 7224/07, Concl 1

Иновационна стратегия за интелигентна специализация на Република България 2014-2020.
<http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=948>

Иновационна стратегия на Република България за периода 2003-2006 г. http://europa.bg/upload/docs/Inovation_strategy.pdf

Лисабонска стратегия.
http://www.mee.government.bg/ind/doc_konk/lisabon%20strategi.pdf

Оперативна програма „Иновации и конкурентоспособност“ 2014-2020. <http://www.eufunds.bg/bg/page/987>

Портър, М., 2004. Конкурентното предимство на нациите. С.: Класика и Стил

Съвместен доклад на Съвета и на Комисията относно напредъка по изпълнението на работната програма „Образование и обучение 2010 г.“, COM (2009° 640 final), Брюксел, 18 януари 2010

Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите. Преглед на политиката на Общността в областта на иновациите в един променящ се свят, Брюксел, 02.09.2009

Europe 2020. A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth.
<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

Eurostat, News Release, 80/2011 – 8 June 2011, Population projections 2010-2060

Hayek, F. 1945. The Use of Knowledge in Society. – American Economic Review, XXXV, № 4,
<http://www.econlib.org/library/Essays/hykKnwl.html>

Holbrook, J. A. D., L. P. Hughes. Innovation and the Management of Human Resources. Centre for Policy Research on Science and Technology, Simon Fraser University at Harbour Centre, CPROST Report # 00-03, Canada

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/industrial-policy/index_en.htm
 Innovation Potential Indicator.
<http://www.opp.eu.com/SiteCollectionDocuments>
 Innovation Union Scoreboard 2013.
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius-2013_en.pdf
 Innovation Union Scoreboard 2014.
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/ius/ius-2014_en.pdf
 Nielsen, P., 2006. Innovation, Employment and Competence Development. 14th International Industrial Relation Associations World Conference, Lima, September 2006.
[http://vbn.aau.dk/da/publications/innovation-employment-and-competence-development\(365491e0-a0ad-11db-8ed6-000ea68e967b\).html](http://vbn.aau.dk/da/publications/innovation-employment-and-competence-development(365491e0-a0ad-11db-8ed6-000ea68e967b).html)
 Schumpeter, J., 1934. The Theory of Economic Development. Cambridge, Mass.: Harvard University Press
 The Global Competitiveness Report 2013-2014.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf
 Zizislavsky, O., 2011. Factors of an innovation potential development are known, but not always mastered. – Economics and Management, Vol 16,
<http://www.ktu.lt/mokslas/zurnalai/ekovad/16/1822-6515-2011-1019.pdf>