

EDN: ROSNLT

УДК 339.16.012.32:005.591.6

TYPIFICATION OF THE FACTORS SHAPING THE PROCESSES OF INNOVATIVE BUSINESS DEVELOPMENT IN MODERN CONDITIONS

Olga V. Ruban*

Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russia

Received 10.06.2024, approved after reviewing 20.09.2024, accepted 13.01.2025

Abstract. Dynamic changes in the partner environment determine interactions aimed at joint search for innovative solutions, the introduction of technologies that contribute to the creation of a favorable environment for business development, taking into account various influencing factors. Depending on the factorial influence on the intensity of innovative processes in the industry, appropriate innovations are being introduced aimed at the efficiency of economic activity of each participant in market relations in order to increase the competitiveness of the enterprise. The typification of factors makes it possible to demonstrate that paramount importance is attached to the formation of a culture of innovation and the quality of labor resources that contribute to innovation activity and the increase of human capital.

Keywords: factors of innovation activity, innovative activity of personnel, culture of innovation, favorable environment, business development, Krasnoyarsk Territory.

Citation: Ruban, O. V. (2025). Typification of the factors shaping the processes of innovative business development in modern conditions. In: Trade, service, food industry. Vol. 5(1). Pp. 80–91. EDN: ROSNLT



ТИПИЗАЦИЯ ФАКТОРОВ, ФОРМИРУЮЩИХ ПРОЦЕССЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ольга Викторовна Рубан*

Сибирский федеральный университет, Красноярск, Российская Федерация

Аннотация. Динамические изменения партнерской среды обуславливают взаимодействия по совместному поиску инновационных решений, внедрению технологий, способствующих созданию благоприятной среды для развития бизнеса с учетом различных воздействующих факторов. В зависимости от их влияния на интенсивность инновационных процессов в отрасли происходит внедрение соответствующих новшеств, направленных на эффективность хозяйственной деятельности каждого участника рыночных отношений с целью повышения конкурентоспособности предприятия. Типизация факторов показывает, что первостепенное значение придается формированию культуры инноваций и качеству трудовых ресурсов, которые способствуют инновационной активности и наращиванию человеческого капитала.

Ключевые слова: факторы инновационной деятельности, инновационная активность персонала, культура инноваций, благоприятная среда, развитие бизнеса, Красноярский край.

Цитирование: Рубан, О. В. Типизация факторов, формирующих процессы инновационного развития бизнеса в современных условиях / О. В. Рубан // Торговля, сервис, индустрия питания. – 2025. – № 5(1). – С. 80–91. – EDN: ROSNLT



Введение / Introduction. Развитие предпринимательской деятельности происходит под воздействием сложившейся обстановки. Внешнее окружение предопределяет достижение стратегической цели, в основу которой положено усиление конкурентных преимуществ, и обуславливает необходимость стимулирования инновационной активности. Управленческое воздействие направлено на формирование культуры инноваций с учетом специфики функционирования предприятий. Причинами трансформации и движущими силами перестройки бизнес-процессов, требующих мероприятий по корректирующему воздействию на изменения, выступают различные факторы. Данное обстоятельство заставляет многие российские предприятия осуществлять поиск действенных инструментов оперативного получения результатов по решению краткосрочных базовых задач.

В настоящее время формируется цифровая инфраструктура, которая способствует работоспособности экосистем, инновационному развитию бизнеса, поддерживает готовность руководителей предприятий к инновациям на трансформирующихся рынках. Характеристики инновационного процесса в бизнесе, созданные окружающей средой, определяют его задачи, направленность, интенсивность, продолжительность, распространение в рыночной среде. При этом повышается инициативная роль индивида в совершенствовании корпоративного окружения. Данное обстоятельство связано с тенденциями социально-экономического развития, трансформацией организационных форм и комплексным пониманием человеческого потенциала [1].

Обозначение факторов, обладающих определенной силой воздействия на проявление событий и параметры явлений, обуславливает их отбор, группировку и типизацию. Для инновационного развития наиболее важны готовность к нововведениям, обеспеченность ресурсами и благоприятная обстановка.

Материалы и методы / Materials and Methods. Данное исследование направлено на обоснование значимости формирования благоприятных условий для повышения инновационной активности и культуры как фактора с высокой степенью влияния на развитие бизнеса.

При выполнении работы использованы данные статистической отчетности, демонстрирующие тенденции в сфере инноваций. Специфические показатели позволили отметить основные характеристики деятельности региональных предприятий, раскрывающие особенности проводимых исследований и разработок в сфере инноваций.

Событийный анализ отражает изменения приоритетов инновационной деятельности предприятий, связанных со структурной трансформацией национальной экономики. Группировка факторов проведена для подтверждения значимой роли сотрудников в поиске инноваций, необходимости командной работы при реализации идей инновационного развития бизнеса. Показаны причины и следствия воздействия внешних и внутренних факторов на корпоративные взаимодействия и формирование человеческого капитала, включая управление им.

Обобщение материалов экспертных докладов на проводимых семинарах, посвященных стимулированию инновационной деятельности, в которых акцентируется внимание на человекоцентричной системе управления, персонализации траекторий повышения профессионализма, возможности искусственного интеллекта в

образовательных экосистемах, предопределяет перспективные направления взаимодействия участников корпоративного предпринимательства.

Полученные результаты и их обсуждение / Results and Discussion. В условиях структурной трансформации национальной экономики изменились кооперационные связи и логистические маршруты. Ограничения в международной торговле затронули инновационную деятельность предприятий. Ранее компании определяли вектор развития инноваций как стратегическое направление обеспечения конкурентоспособности в долгосрочной перспективе. В настоящее время менеджеры вынуждены решать краткосрочные базовые задачи для оперативной перестройки бизнес-процессов [2].

Внешние факторы создают условия организации деятельности. С учетом разной степени влияния разрабатывается методология, выделяющая инновационность и экономичность бизнес-процессов. Инновационная среда подталкивает экономических агентов на поиск потребностей, а затем возникает реакция на пожелания потребителей для превращения идеи в успешный продукт. Продвижение идет за счет усиления процессов мониторинга, состоящего из коммерческих компонентов.

Внутренние факторы формируются под воздействием реагирования хозяйствующих субъектов и проявляются в культуре инновационного предпринимательства, скорости реализации решения, сокращении сроков практического введения новшества до получения реального результата использования с условием соблюдения требований проектирования к качеству инновационного продукта. Привлечение в команду профессионалов сотрудников, знающих, как правильно освоить инновационный потенциал при нужной технической поддержке, способных к самосовершенствованию, умеющих исследовать возможность совместимости различных компонентов, обеспечивает процессы инновационного развития. Руководители предприятий предъявляют требования к работникам, рассматривая их в качестве актива в технологических инновациях [1]. Поэтому бизнес стал главным оценщиком человеческого потенциала трудовых ресурсов и определяет их поведение посредством формирования благоприятных условий. Исходя из реальной роли персонала в инновационном развитии бизнеса, можно сгруппировать факторы, влияющие на инновационную активность, и выделить их типы [2].

Прежде всего, отметим факторы, управляющие знаниями (образ и структура мышления, способность предлагать идеи по совершенствованию и развитию компании). Управление знаниями предполагает использование в полной мере информации, имеющейся в компании, обмен и выработку эффективных решений задач развития. Специалисты обосновывают управление знаниями, во-первых, как междисциплинарный подход к достижению целей организации за счет предоставления доступа к нужным знаниям каждому работнику; во-вторых, как интегрированный подход к формированию системы поиска, сбора, восстановления, использования информационных активов, включающих базы данных, отчеты, аналитику, документы, отражающие корпоративную политику, процедуры бизнес-процессов, и на основе этого фиксируют знания и опыт работников при выполнении обязанностей в зоне их ответственности.

Второй тип факторов, воздействующих на развитие бизнеса, – психологические, которые определяют инновационное поведение, отражают мотивацию к инновационным преобразованиям; готовность к инновациям либо сопротивление им. Инновационное поведение характеризуется положительной реакцией на нововведения. Считается что, инновационное поведение означает постоянное освоение работниками новых взаимодействий для установления внутрикорпоративных связей и сочетается с попытками апробировать лучшие способы организации работы и ведения дела.

В третьем типе выделяют умения работать в команде, инициативность, гибкость, организованность, принятие успешных HR-практик, открытость восприятия нововведений. Здесь руководители заявляют, что отсутствие необходимых навыков, коммуникативные трудности и проблемы синхронизации взаимодействий между сотрудниками препятствуют повышению производительности труда и, соответственно, внедрению инноваций, реализации инновационных решений.

Четвертый тип факторов относится к культуре взаимодействий и включает терпимость к ошибкам и нетерпимость к некомпетентности, восприятие передового опыта других компаний. Среди личных качеств специалисты называют настойчивость, активность, умения ответственного выбора, гибкость в принятии решений, цифровую грамотность, лидерские навыки руководителя.

Пятый тип отражает образование, обучение, которые положительно воздействуют на самообразование, саморазвитие в определенном функциональном направлении деятельности для усиления профессиональных компетенций. Знания и опыт позволяют предлагать новые решения, повышать экспертность, в том числе для развития умений вести переговоры и договариваться с разными контрагентами.

Реальное окружение предопределяет социально-экономическую направленность бизнеса, эффективность управления факторами с учетом их различного влияния. При этом трудно прогнозировать уровень развития рынка знаний в сфере инноваций, технологий, науки [2–4]. Приоритетными направлениями регионального развития выделяют такие, как развитие человеческого капитала; экономика роста; городское и региональное развитие; социокультурные практики.

Обеспечение рентабельности предприятия не представляется возможным без использования программных продуктов и безопасных технологий на основе цифровизации. Ключевыми факторами роста экономики и улучшения ее параметров служат внедрение инноваций, применение передовых технологий, функциональности человеческих ресурсов, а также инвестиции в развитие человеческого капитала [5]. Темп инновационных преобразований зависит от происходящих социально-экономических процессов, бизнес-моделей взаимодействий хозяйствующих субъектов, эффективности кооперационных связей. Инновации помогают осуществлять предвидение будущих событий, а в некоторых случаях способствуют повышению устойчивости бизнеса за счет уменьшения отрицательных последствий рисков. Поэтому предпринимательская деятельность посредством информационных и телекоммуникационных технологий для организации бизнес-процессов на основе электронной коммерции, цифровых инноваций является базисом современного бизнеса. Предприятия используют технические средства, приложения, обеспечивающие автоматизацию рабочих процессов [6–8] в области бизнес-аналитики, искусственный интеллект помогает повысить качество системы обслуживания потребителей.

Инновационная политика Красноярского края предполагает развитие региона как глобального конкурентоспособного центра промышленных инноваций, потому что в структуре экономики региона значительна доля высокотехнологичных отраслей с новым технологическим укладом и сформированным сегментом региональной экономики с учетом Национальной технологической инициативы [9]. Социально-экономические факторы предопределяют инновационное развитие территорий. При этом важная роль отводится управлению инновационным потенциалом для адаптации происходящим изменениям и создания благоприятной среды при реализации инновационных технологий [10, 11].

Красноярский край относится к регионам страны с наилучшими условиями для активизации в указанной сфере. Инновационная деятельность, модернизация

экономики на основе знаний стали приоритетными направлениями в Российской Федерации [12]. Степень соответствия реалиям прослеживается в цифровой трансформации, обозначенной как новый тренд развития бизнеса.

Внешние факторы ускорили процессы цифровизации. Окружающая обстановка и экономическая конкуренция цепочек поставок вызвали заинтересованность руководителей в рациональном внедрении передовых технологий [13]. При этом главной задачей называют проработку инновационных технологий, необходимых для поддержания привычной высокотехнологичной деятельности на прежнем уровне, и сокращение производственных разрывов, а не изобретение чего-то нового [14]. Обозначенная проблема решается путем проведения исследований, экспериментов, изучения научно-практических разработок. Параметры описания социально-экономических систем подвержены влиянию случайных факторов, что обуславливает сложность их определения. При этом показатели инновационной активности получили отражение в государственной статистической отчетности [15].

В результате анализа основных показателей инновационной деятельности организаций Красноярского края можно сделать ряд выводов по ключевым показателям результативности.

Затраты на инновационную деятельность увеличились на 13,3% по сравнению с 2021 годом и составили 58855,2 млн руб. Прирост в сравнении с показателем 2020 года составил 9,3%. При этом финансирование из собственных средств организации повысились на 16,4%, доля этих затрат составляет 26,0% (25,2% в 2021 году; 19,4% в 2020 году) от суммы затрат всех источников финансирования инноваций [16].

С 2018 по 2021 год отмечен рост текущих затрат на исследования и разработки в среднем на 10,1%, однако в 2022 этот показатель увеличился на 23,1% по сравнению с прошлым годом, в том числе затраты на проведение прикладных исследований повысились на 27,3%, затраты на фундаментальные исследования – на 31% по сравнению с предыдущими периодами [16]. При этом наибольший удельный вес затрат приходится на разработки – 87,8% (в 2021 году – 88,4%; в 2020 году – 86,8%) от общей суммы этих затрат.

Значительную часть расходов на инновационную деятельность составляют затраты на проведение исследований и разработку новых продуктов, услуг и методов производства (на них приходится 74,5%); приобретение машин, оборудования, прочих основных средств, связанных с инновационной деятельностью – 17,0%. В отчетном периоде значительно (в 3 раза) повысились затраты на маркетинг и создание бренда по сравнению с 2020 годом.

В 2022 году по количеству используемых передовых производственных технологий Красноярский край является лидером среди регионов Сибирского федерального округа, в этом периоде применялось 4421 технологии региональными предприятиями (для сравнения: в 2021 году – 4145, в 2020 году – 3932 [12, 16]).

В обозначенном периоде компании инвестировали денежные средства в разработку и приобретение программного обеспечения и баз данных, связанных с инновационной деятельностью, которые становятся основой для проведения технологических инноваций [17]. Среди завершенных процессных инноваций преобладают новые методы обработки и передачи информации в группе передовых производственных технологий связи, управления и геоматики. Данное обстоятельство подтверждает наличие современных технологий вследствие внедрения информационных систем, научных знаний. В настоящее время предприятия могут выбирать IT-решения для оптимизации бизнес-процессов, актуальны облачные сервисы, программы бизнес-аналитики. Настройка позволяет сэкономить ресурсы на собственные разработки, IT-приложения становятся мощными инструментами

цифровой трансформации предприятий, что способствует развитию цифровой экономики [18, 19].

В отчетном периоде отмечено снижение удельного веса организаций, осуществлявших технологические инновации (с 15,6 до 14,7%), в предыдущем периоде, напротив, наблюдался рост этого показателя (с 14,6% в 2019 году) Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ и услуг ежегодно незначительно снижается: с 4,7% (в 2019 году) до 2,7% (в 2022 году). В условиях реальной обстановки организации продолжают инвестировать в инновации. Интенсивность затрат на инновационную деятельность повысилась с 1,57% до 1,62%. Однако в 2020 году данный показатель был равен 1,83%. Для сравнения: в среднем по России значение тогда составляло 2,1% (2% в 2021 году) [16, 20].

Уровень инновационной активности промышленных компаний может быть низким, средним и высоким [21]. В 2022 году для Красноярского края значение соответствовало средней оценке – 7,0%, т.е. не изменилось по сравнению с 2021 годом, но больше значения 2020 года – 6,7%. В отчетном периоде за счет роста объема отгруженных инновационных товаров, работ, услуг до 98005,0 млн руб. прирост составил 6% по сравнению с прошлым годом.

Успешное применение передовых технологий зависит от готовности и стремлений работников к участию в инновационной деятельности предприятия и возможностей реализации новшеств. Это внутреннее состояние, определяющее его поведение и эффективность труда. Инновационная готовность человека складывается из интеллектуального развития, скорости овладения знаниями, быстроты принятия решений, а также желания продвижения замысла, внедрения в предпринимательскую практику. Данные критерии отражаются на инновационной активности персонала, одновременно формируя его мотивацию и трудовой потенциал.

Степень и полнота использования инновационного потенциала определяются соответствующими способностями, сопряженными с инновационной мотивацией, и зависит от восприимчивости инноваций руководителей подразделений. Однако в основе получения ожидаемого результата находится процесс, в котором множество операций осуществляется персоналом предприятия. Исходя из этого, инновационный потенциал представляется как комплексная характеристика деятельности, включая инновационную активность, инновационную вовлеченность персонала и готовность к реализации инновационного проекта [4, 22].

Значительную роль играет формирование благоприятной среды, способствующей инновационной активности сотрудников, что означает создание организационной культуры, определяемой характеристиками работников. Прослеживается корреляционная зависимость получения их предложений и ярких идей от степени доверия к руководителю. Тренды и практики в культуре инноваций определяют первостепенность обеспечения благополучия сотрудников, персонализацию образовательных траекторий на базе цифровых технологий, искусственного интеллекта, развития образовательных экосистем.

При этом усиливается значимость специалистов, решающих проблемы по текущей работе с учетом задела благоприятных возможностей развития предприятия. Востребованными становятся знания и опыт, позволяющие сотруднику проводить консультирование, помогающим принять решение и уменьшить рискованные ситуации в рабочей зоне ответственности, ускоряя процедуры поиска подходящих продуктов и выбора партнеров. Культура инновационной деятельности создает рабочую среду для взаимодействий кросс-функциональных команд в рамках продвижения идей устойчивого развития бизнеса, существенно повышает ценность организации труда по

созданию инноваций [23], выработке общих решений в инновационных преобразованиях предприятия.

В инновационном развитии бизнеса особенно востребованы качественные характеристики работника, такие как креативность, адаптивность, умение обучаться и работать в команде, эмоциональный интеллект и системное мышление. Менее значимыми факторами становятся индивидуальные навыки работников, возраст, пол, образование и специализированные практики поощрения со стороны руководства. Перечисленные критерии в меньшей степени влияют на добровольное инновационное поведение [2].

Гибкие (мягкие) навыки, часто обозначаемые как *soft skills*, – это комплекс умений общего характера, тесно связанных с личностными качествами и важных для любой трудовой деятельности. В результате профессионального совершенствования человек овладевает определенными навыками (*skill development*), которые затем продуктивно использует в профессиональном труде [1].

Жесткие навыки (*hard skills*) включают объем познаний, умений, навыков, необходимых для выполнения конкретной работы. Это знания, полученные в учебных заведениях или приобретенные на профильных курсах и дополненные самостоятельно в процессе трудовой деятельности.

Согласно исследованиям, проведенным SRI International, именно мягкие навыки важнее в организации рабочих процессов. Успех в получении работы только на 25% зависит от жестких скиллов, в управлении персоналом чаще всего акцентируют внимание на личных качествах, таких как креативность, недопущение конфликтных ситуаций, умение поддерживать собственную работоспособность, исключая перегрузку и состояние выгорания.

Большинство руководителей считает, что при повышении квалификации с учетом реальной действительности особую значимость приобретает формирование цифровых компетенций. Подготовка специалистов с навыками использования цифровых технологий происходит посредством реализации новых программ обучения в различных форматах. Допускается онлайн-обучение по собственной инициативе работника, а также согласно рекомендации работодателя, с углубленной отработкой навыков, принятия опыта практического применения цифровых технологий при выполнении рабочих операций решения оперативных задач в зоне трудовой ответственности. Важными стимулирующими факторами здесь становятся саморазвитие и самообразование, открытость внешних и внутренних коммуникаций, возможность проявить навыки на рабочем месте, так как формализация инновационной деятельности снижает вовлеченность персонала в инновационный процесс организации.

При деловой оценке персонала применение гармонизированной системы показателей позволит снизить текучесть кадров и усилить компетенции за счет длительной работы сотрудника в компании, сэкономят средства для повторного отбора сотрудников. При этом критерий интегральной полезности может послужить действенным инструментом при отборе соискателей на вакантные должности востребованных специалистов с цифровыми компетенциями: бизнес-аналитиков, менеджеров IT-проектов (project-менеджеров), менеджеров IT-продуктов (product-менеджеров), IT-предпринимателей.

Кроме того, важен баланс культуры в организации, где обозначены, с одной стороны, терпимость к ошибкам, готовность к экспериментам, психологическая безопасность и отсутствие иерархии, с другой – исключение некомпетентности, строгая дисциплина, личная ответственность за принимаемые решения. Новая культура инноваций включает наличие стратегических приоритетов, готовность к обучению,

вовлеченность в рабочий процесс, лидерство и гибкость, внутреннюю и внешнюю коммуникабельность. На основе результатов мониторинга инновационного поведения предприятий компании демонстрируют разный набор отдельных элементов инновационной культуры [2].

При создании благоприятных условий для инновационности ускоряется процесс формирования аналитических отчетов, обработки больших данных, позволяющих разрабатывать мероприятия по повышению эффективности деятельности предприятия согласно конкурентным стратегиям по функциональным направлениям. Среди предлагаемых решений назовем интеграцию мониторинга предприятия с информационными системами партнеров экосистемы, включая использование результатов обсуждений совместных бизнес-программ и соответствующих программно-технических средств, обеспечивающих применение сквозных цифровых технологий.

Профессиональная подготовка специалистов направлена на формирование навыков применения новых технологий в бизнесе и обучение специалистов, которые будут заниматься созданием инновационных продуктов, используя передовые методы машинного и глубинного обучения. Мощностно-образовательный комплекс и экосистема поддержки участников инновационного процесса [24] влияют на инновационный потенциал региона, включая развитие человеческого и финансового капитала, инновационной инфраструктуры.

Выводы и дискуссионные вопросы / Conclusions. Обозначенные действия продемонстрировали ответную реакцию на воздействие факторов и происходящие изменения, проявились в технологической трансформации, включающей цифровизацию бизнес-процессов. Сегодня увеличилась доля рабочих мест, требующих от работника инновационных навыков, восприимчивости инноваций, готовности к их продвижению.

Изучение бизнес-практики стимулирует инновационную активность. Большинство компаний привлекает сотрудников к участию в генерации идей при разработке программ развития с учетом нововведений, проведению экспертизы инновационных проектов. Стремление к развитию бизнеса, повышению результативности предопределяет структурные характеристики работников для обеспечения вовлеченности их в инновационные процессы.

Дальнейшее развитие предприятий базируется на повышении человеческого капитала и снижении адаптационных ошибок в осуществлении бизнеса.

Однако среди основных факторов, сдерживающих инновационную деятельность, руководители предприятий (60%) обозначают неопределенность экономической ситуации, а также ограничения, связанные со спецификой основной работы в отрасли. Недостаток квалифицированного персонала руководители приводили среди факторов, препятствующих развитию инновационной деятельности, как основной или решающий фактор – 4,7% и значительный 10,3%. Ограничениями использования цифровых технологий также называют недостаточные навыки у большинства работников. Кадровые проблемы отмечали руководители организаций сферы услуг – 26%, обрабатывающей промышленности – 23% и оптовой торговли – 10% от количества опрошенных респондентов [17, 25].

Особенности инновационных усилий бизнеса отражают совокупность действий, направленных на поиск инноваций, передачу научно-технических результатов в практическое использование. Применение инновационных решений поддержит основные показатели результатов в определенном диапазоне не ниже значений прошлого периода и сохранит конкурентную позицию в рыночном пространстве. Данное обстоятельство подтверждается значительным увеличением собственных затрат

на прикладные исследования и разработки (на 27,1%) на основе конкретных запросов в сфере инноваций для вынужденной адаптации к изменившимся условиям и необходимой перестройки оперативных бизнес-процессов. При этом руководители фиксируют высокую значимость человеческого потенциала и важность создания среды его развития, акцентируя внимание на формировании нужных для бизнеса компетенций и культуры инноваций.

Для обеспечения инновационной деятельности компании уделяют особое внимание взаимодействиям бизнеса и науки по созданию востребованных технологий [26]. Организации меняют требования к работникам, выделяя способности к самосовершенствованию и работе в команде, проводят экспертные семинары с тем, чтобы в будущем создать благоприятные условия стимулирования инновационной активности на рабочем месте и укрепления репутации действующего бизнеса.

Системный подход к решению оперативных задач, связанных с осуществлением инновационных процессов, способствует формированию и практической реализации комплекса взаимосвязанных и взаимообусловленных мероприятий, направленных на достижение целей нововведений, развитие межкорпоративного предпринимательства.

Библиографический список

1. Sorokin, P. From Discrete Skills to Holistic Creative Human Potential: An Emerging Approach in Theory and Practice [Text] / P. Sorokin, V. Maltseva // Foresight and STI Governance. – 2024. – No. 18(1). – Pp. 6–17. DOI: 10.17323/2500-2597.2024.1.6.17.
2. Уроки зрелых компаний: как совместить инновации и корпоративную культуру [Электронный ресурс] / В. Ананьина, О. Алексеева-Карневали, А. Нефедова [и др.]. // Доклады на семинаре «Инновационная зрелость как показатель успеха организации». – Москва : Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала. – URL: <https://issek.hse.ru/news/888487266.html> (дата обращения: 30.05.2024).
3. Факторы развития инновационной экономики региона [Текст] / Е. В. Александрова, С. А. Мохначев, С. Н. Суетин, Н. П. Шамаева // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 12-2. – С. 331–336.
4. Фатхутдинов, Р. А. Инновационный менеджмент [Текст] / Р. А. Фатхутдинов. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 448 с.
5. Васильченко, А. Д. Сущность и структурные элементы человеческого капитала [Текст] / А. Д. Васильченко // Инновационное развитие экономики: научно-практический и теоретический журнал. – 2024. – № 1(79). – С. 70–76.
6. Тенденции развития цифрового бизнеса в Российской Федерации [Текст] / А. М. Булуева, Е. В. Белоногова, А. А. Сухорукова, С. О. Логинова // Торговля, сервис, индустрия питания. – 2023. – № 3(4). – С. 318–327. – EDN: CVDAGC.
7. Романцов, М. С. Тенденции развития электронного бизнеса в России [Текст] / М. С. Романцов // Социально-экономические явления и процессы. – 2017. – Т. 12, № 4. – С. 43–48. DOI: 10.20310/1819-8813-2017-12-4-43-48.
8. Electronic wholesale services: advantages and promising directions of development [Text] / O. V. Ruban, Yu. Yu. Suslova, A. V. Voloshin, L. I. Podacima, N. V. Ananeva // Journal of Advanced Research in Law and Economics. – 2020. – Vol. 11, No. 4. – Pp. 1367–1375.
9. Стратегия социально-экономического развития Красноярского края до 2030 года [Электронный ресурс] // Официальный портал «Красноярский край: Министерство экономики и регионального развития». – URL: http://www.econ.krskstate.ru/dat/bin/art_attach/11637_647_p.pdf (дата обращения: 30.05.2024).

10. Сураева, М. О. Управление инновационным потенциалом в целях развития территорий [Текст] / М. О. Сураева, С. Б. Тимушев // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2024. – № 5(235). – С. 47–53.

11. Кисуркин, А. А. Факторы, влияющие на инновационное развитие региона и их классификация по уровням управления [Электронный ресурс] / А. А. Кисуркин // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=5762> (дата обращения: 30.05.2024).

12. Развитие инновационной деятельности [Электронный ресурс] // Официальный портал «Красноярский край: Агентство развития малого и среднего предпринимательства». – URL: <http://www.krasmsp.krskstate.ru/orid> (дата обращения: 30.05.2024).

13. Рубан, О. В. Эффективные факторы развития инновационной деятельности предприятий торговли [Текст] / О. В. Рубан // Теория и практика коммерческой деятельности: сборник материалов XXI Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых и практиков. – Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2021. – С. 662–668.

14. Удальцова, Н. Л. Проблемы применения модели «открытых технологий» в России [Текст] / Н. Л. Удальцова // Инновационное развитие экономики. – 2021. – № 1. – С. 77–83.

15. Волков, А. Т. Показатели оценки инновационной активности и сложности их определения [Текст] / А. Т. Волков // Экономика науки. – 2017. – Т. 3, № 4. – С. 240–249.

16. Красноярский краевой статистический ежегодник: 2022 [Текст] / Управление федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва (Красноярскстат). – Красноярск, 2023. – 463 с.

17. Индикаторы инновационной деятельности: 2022: статистический сборник [Текст] / В. В. Власова, Л. М. Гохберг, Г. А. Грачева [и др.]. – Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2022. – 292 с.

18. Ищенко, М. В. Цифровая экономика в теоретическом аспекте [Текст] / М. В. Ищенко // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2020. – № 4(36). – С. 20–26.

19. Павлов, А. А. Автоматизация бизнеса: три значимых тренда в России в 2024 году [Электронный ресурс] / А. А. Павлов // РБК. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/65a560b79a79470420181321?page=trend&nick=innovation&from=infinityscroll> (дата обращения: 30.05.2024).

20. Фридлянова, С. Ю. Инновации в новых условиях развития экономики [Электронный ресурс] / С. Ю. Фридлянова // Выпуск серии «Наука, технологии, инновации». – Москва : НИУ ВШЭ, 2023. – URL: <https://issek.hse.ru/news/863592280.html> (дата обращения: 30.05.2024).

21. Попадюк, Т. Г. Метрики инновационной активности российских компаний на рынке продовольствия [Текст] / Т. Г. Попадюк, Ю. А. Гороховик // Экономические науки: Региональная и отраслевая экономика. – 2024. – № 3(232). – С. 307–313. DOI: 10.14451/1.232.307.

22. Божечкова, А. В. Оценка инновационного потенциала регионов России: Научный дайджест [Текст] / А. В. Божечкова. – Москва : Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала. – 2024. – № 3(32). – 15 с.

23. Черникова, Е. А. Культура инноваций. Большой прорыв в бизнесе [Электронный ресурс] / Е. А. Черникова // HR-Media.ru – журнал «Компетенции». – URL: https://obzory.hr-media.ru/kultura_innovacii_v_kompanyah (дата обращения: 30.05.2024).

24. Власова, В. И. О будущем инноваций в России [Электронный ресурс] / В. И. Власова // РБК. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/62ab027b9a794724615fc029> (дата обращения: 30.05.2024).

25. Факторы, ограничивающие деятельность предприятий и организаций базовых отраслей экономики в 2021 году [Текст]. – Москва : НИУ ВШЭ, 2022. – 16 с.

26. Бушков, В. Р. Катализаторы науки: как запросы бизнеса стимулируют развитие R&D [Электронный ресурс] / В. Р. Бушков // РБК. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/cmrm/6657086b9a7947c19a9ad6f5> (дата обращения: 30.05.2024).

References

1. Sorokin, P., Maltseva, V. (2024). From Discrete Skills to Holistic Creative Human Potential: An Emerging Approach in Theory and Practice. *Foresight and STI Governance*, 18(1), 6–17. DOI: 10.17323/2500-2597.2024.1.6.17.

2. Ananyina, V., Alekseeva-Karnevali, O., Nefedova, A., Panteleev, P., Polyakova, V. (2023). Lessons from mature companies: how to combine innovation and corporate culture. Reports at the seminar “Innovative maturity as an indicator of an organization's success”. Moscow: Center for Interdisciplinary Human Potential Research. [Electronic source] URL: <https://issek.hse.ru/news/888487266.html> (Date of access: 30.05.2024).

3. Alexandrova, E. V., Mokhnachev, S. A., Suetin, S. N., Shamaeva, N. P. (2015). Factors of the development of the innovative economy of the region. *Fundamental research*, 12-2, 331–336.

4. Fatkhutdinov, R. A. (2011). *Innovation management*. St. Petersburg: Peter, 448.

5. Vasilchenko, A. D. (2024). The essence and structural elements of human capital. *Innovative Economic Development: a scientific, practical and theoretical journal*, 1(79), 70–76.

6. Bulueva, A. M., Belonogova, E. V., Sukhorukova, A. A., Loginova, S. O. (2023). Trends in the development of digital business in the Russian Federation. *Trade, service, food industry*, 3(4), 318–327.

7. Romantsov, M. S. (2017). Trends in the development of electronic business in Russia. *Socio-economic phenomena and processes*, Vol. 12, No. 4, 43–48. DOI: 10.20310/1819-8813-2017-12-4-43-48.

8. Ruban, O. V., Suslova, Yu. Yu., Voloshin, A. V., Podacima, L. I., Ananeva, N. V. (2020). Electronic wholesale services: advantages and promising directions of development. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, Vol. 11, No. 4, 1367–1375.

9. Strategy of socio-economic development of the Krasnoyarsk Territory until 2030. Official portal of the Krasnoyarsk Territory: Ministry of Economy and Regional Development. [Electronic source] URL: http://www.econ.krskstate.ru/dat/bin/art_attach/11637_647_p.pdf (Date of access: 30.05.2024).

10. Suraeva, M. O., Timushev, S. B. (2024). Management of innovative potential for the development of territories. *Bulletin of the Samara State University of Economics*, 5(235), 47–53.

11. Kisurkin, A. A. (2012). Factors influencing the innovative development of the region and their classification by management levels. *Modern problems of science and education*, 2. [Electronic source] URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=5762> (Date of access: 30.05.2024).

12. Development of innovation activities. Official portal of the Krasnoyarsk Territory: Agency for the Development of Small and Medium-sized Businesses. [Electronic source] URL: <http://www.krasmsp.krskstate.ru/orid> (Date of access: 30.05.2024).

13. Ruban, O. V. (2021). Effective factors in the development of innovative activities of trade enterprises. Collection of materials of the XXI International Scientific and Practical

Conference of students, postgraduates, young scientists and practitioners “Theory and practice of commercial activity”. Krasnoyarsk, 662–668.

14. Udaltsova, N. L. (2021). Problems of applying the “open technologies” model in Russia. *Innovative economic development*, 1, 77–83.

15. Volkov, A. T. (2017). Indicators for assessing innovation activity and the complexity of their definition. *Economics of science*, Vol. 3, No. 4, 240–249.

16. Krasnoyarsk Regional Statistical Yearbook: 2022. (2023). Department of the Federal State Statistics Service for the Krasnoyarsk Territory, the Republic of Khakassia and the Republic of Tuva (Krasnoyarsk Statistical Office). Krasnoyarsk, 463.

17. Vlasova, V. V., Gokhberg, L. M., Gracheva, G. A. et al. (2022). Indicators of innovation activity: 2022: statistical collection. Moscow: National Research University “Higher School of Economics”, 292.

18. Ishchenko, M. V. (2020). Digital economy in a theoretical aspect. *Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies*, 4(36), 20–26.

19. Pavlov, A. A. Business automation: three significant trends in Russia in 2024. RBC. [Electronic source] URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/65a560b79a79470420181321?page=trend&nick=innovation&from=infinityscroll> (Date of access: 30.05.2024).

20. Fridlyanova, S. Y. (2023). Innovations in the new conditions of economic development: issue of the series “Science, technology, innovation”. Moscow: Higher School of Economics. [Electronic source] URL: <https://issek.hse.ru/news/863592280.html> (Date of access: 30.05.2024).

21. Popadyuk, T. G., Gorokhovik, Yu. A. (2024). Metrics of innovation activity of Russian companies in the food market. *Economic sciences: Regional and sectoral economics*, 3(232), 307–313. DOI: 10.14451/1.232.307.

22. Bozhechkova, A. V. (2024). Assessment of the innovation potential of Russian regions: Scientific digest. Moscow: Center for Interdisciplinary Human Potential Research, 3(32), 15.

23. Chernikova, E. A. Culture of innovation. A big breakthrough in business. HR-Media.ru – the magazine “Competencies”. [Electronic source] URL: https://obzory.hr-media.ru/kultura_innovacii_v_kompanyah (Date of access: 30.05.2024).

24. Vlasova, V. I. On the future of innovation in Russia. RBC. [Electronic source] URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/62ab027b9a794724615fc029> (Date of access: 30.05.2024).

25. Factors limiting the activities of enterprises and organizations of basic sectors of the economy in 2021 (2022). Moscow: Higher School of Economics, 16.

26. Bushkov, V. R. Catalysts of science: how business demands stimulate the development of R&D. RBC. [Electronic source] URL: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/cmrm/6657086b9a7947c19a9ad6f5> (Date of access: 30.05.2024).

Сведения об авторах:

Рубан Ольга Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры торгового дела и маркетинга, Сибирский федеральный университет

ORCID: 0000-0001-7508-9300

e-mail: oruban@sfu-kras.ru

Information about the authors:

Ruban Olga Viktorovna – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Trade and Marketing, Siberian Federal University

ORCID: 0000-0001-7508-9300

e-mail: oruban@sfu-kras.ru