

УДК 331.101.39

М.А. Омельченко

Marina Omelchenko

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ, ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены сущность и виды управленческих инноваций, а также освещены основные факторы, сдерживающие их развитие. Предложена и обоснована последовательность внедрения управленческих инноваций на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: инновационное развитие, управленческие инновации, сопротивление персонала, адаптация, эффективность.

INNOVATION MANAGEMENT: ESSENCE, TYPES, THE PARTICULAR IMPLEMENTATION

Annotation. The essence and kinds of management innovations are considered in the article. The main factors that hinder their development are as well covered in the article. The sequence of management innovations implementation at the domestic enterprises is suggested and justified.

Keywords: innovative development, management innovations, resistance of staff, adaptation, efficiency.

Ключевым фактором достижения высокого уровня конкурентоспособности предприятия является гибкая и эффективная система управления, способная быстро и качественно адаптироваться к динамическим изменениям внешней среды. Значительный показатель конкуренции, критическое замечание положения рынка, вынуждают предпринимателей внимательно отслеживать новые пути к совершенствованию предприятия и приобретение специальных ценностей. В современных условиях хозяйствования динамичность развития характерна не только для внешней, но и внутренней среды организации. В частности, методы менеджмента, принципы принятия управленческих решений, организационная структура, система стратегического планирования, коммуникации требуют периодических изменений и усовершенствования.

Актуальность управленческих инноваций существенно возрастает во время кризисного или переходного периода. При положительной обстановке в экономике существуют неблагоприятные условия управления организацией, безрезультатная маркетинговая деятельность, сложная ситуация с организацией и мотивацией работников, что затрудняет работу организации. В момент кризиса недостаточно развитые части оказываются критичными для организационной деятельности. И наоборот, действующая система управления, основанная на инновациях, обеспечивает эффективность функционирования предприятий и в период неблагоприятной конъюнктуры рынка.

Сущность и особенности инноваций, инновационного развития организации инновационных процессов, управленческих инноваций освещены в работах многих отечественных и зарубежных ученых: Ю.М. Бажала, Дж. Биркиншоу, П. Друкера, Т.Г. Дудара, М.И. Дяченко, А.Г. Латкина, М.Дж. Мола, Г. Плешу, О.В. Сурина, И.В. Федуловой, Н.И. Чухрай и других. Исследования этих ученых раскрывают понятие и проблемы управления инновационной деятельностью, подходы к классификации инноваций, особенности процесса их реализации, значения управленческих инноваций для эффективного развития субъектов хозяйствования. Целью данной статьи является уточнение сущности и значения управленческих инноваций, определение основных проблем, которые сдерживают распространение управленческих инноваций на отечественных предприятиях и обоснование целесообразности внедрения нововведений.

Существует множество исследований, связанных с определением понятия «управленческая инновация», их классификацией, причинами возникновения, особенностями, полезным эффектом для организации. Этим объясняют разнообразные подходы к вопросам их сущности и значения для развития предприятия. Однако практическая сторона процессов их реализации остается без внимания, а управленческие инновации только начинают внедрять на отечественных предприятиях. Результативность управленческих инноваций сказывается в увеличении капитала организации, росте части рынка и конкурентоспособности.

Предопределено, что продуктивные или технологические инновации нуждаются в эволюции в целом, а не отдельных элементов. В отличие от продуктивных, управленческие инновации являются периодическими, а не однородными. Управленческие инновации, сравнительно с технологическими или продуктивными, являются более рисковыми, однако требуют привлечения меньшего количества финансовых ресурсов. Риски, связанные со сложностью их реализации, важно оценить, ведь изменения влияют на предпринимательскую культуру, представление, убеждение и поведение персонала, хозяйственную деятельность предприятия в целом. Мы считаем, что в условиях постоянных изменений внешней среды и усиления конкуренции управленческие инновации приобретают особенную актуальность и значение, что требует выделения их в качестве отдельного вида инноваций с целью детального рассмотрения и обоснования их особенностей для организации.

Под управленческой инновацией понимается особая форма изменений существующих принципов, структуры, процедур, методов, техник и/или любых элементов системы управления организацией на кардинально новые, являющиеся результатами творческой деятельности. Внедрение управленческих инноваций – действенный способ обеспечения неповторимости и эффективности системы управления предприятием. Это обусловлено тем, что управленческие инновации имеют индивидуальный характер для каждой организации [2]. Множество предприятий внедряют инновационные виды продукции, новейшие производственные или маркетинговые технологии, однако лишь некоторые организации обеспечивают эффективный механизм реализации управленческих инноваций.

Рассмотрим классификацию управленческих инноваций. Целесообразно разделить управленческих инноваций с точки зрения менеджмента. Выделяют четыре группы инноваций: инновации в организации, инновации в мотивации, инновации в планировании, инновации в контроле. В зависимости от объекта внедрения инноваций определим такие виды: инновации в управлении производством, инновации в управлении маркетингом, инновации в управлении финансами, инновации в управлении персоналом. Анализируя инновационную деятельность отечественных предприятий, можно сделать вывод, что внедрение транснациональных продуктивных инноваций находится на низком уровне, преобладающими являются продукты, которые не считаются новыми на внешних рынках. Для повышения эффективности инновационной деятельности предприятий и организаций в условиях экономики знаний особенно актуальными являются новые подходы к корпоративной культуре и управления, современное стратегическое видение, способность вовремя собирать, обрабатывать и использовать нужную информацию, приобретать необходимые специфические умения и навыков [1].

К. Фрайлингер и И. Фишер, определяя отношение работников к изменениям, выделяют четыре группы факторов, что сдерживают внедрение инноваций: организационные недостатки; недостатки руководства; личные проблемы; сопротивление изменениям [5]. Для эффективного инновационного развития организации необходимо: во-первых, достаточный объем финансовых ресурсов; во-вторых, периодическая разъяснительная работа с персоналом; в-третьих, инвестиции в развитие и учебу работников [4]. Дж. Биркиншоу и М. Дж. Мол, выделяют четыре подхода к формированию управленческих инноваций: институциональный, поведенческий, культурный, рациональный [6]. В экономической литературе определяют такие основные стадии внедрения управленческих иннова-

ций: 1) инвенция – появление идеи инновации; 2) инициация – поиск вариантов внедрения идеи в результате использования информационных технологий; 3) диффузия – воплощение идеи, которая способна повышать эффективность деятельности конкретных подразделений или предприятий в целом [3].

Предлагается такая последовательность внедрения управленческих инноваций:

- 1) подготовительный этап (комплексный анализ деятельности предприятия, выявления слабых мест и проблем, которые требуют решения);
- 2) информационный этап (преодоление сопротивления персонала);
- 3) генерация идей (для эффективной организации данного этапа необходимо постоянно привлекать работников к формулированию новых идей, создать им необходимые условия и предоставить ресурсы для проведения экспериментов);
- 4) выбор идеи (стремление работников в постоянном совершенствовании и росте позитивно влиять на инновационное развитие организации);
- 5) аналитический этап (анализ и оценка возможностей внедрения новинки);
- 6) воплощение идеи (непосредственная реализация новинки на предприятии);
- 7) оценка результатов внедрения (оценка полезного эффекта от реализации управленческих инноваций);
- 8) контроль и корректировка [7].

Мы считаем, что преодоление сопротивления персонала должно осуществляться не только на этапе информирования, а в течение всего процесса воплощения управленческих инноваций. Сопротивление работников по внедрению управленческих инноваций обычно больше, чем с техническими или производственными. Первой из причин сопротивления является неосведомленность работников с последствиями внедрения инноваций. Именно поэтому после воплощения идеи необходимо осуществлять оценку полученных результатов и знакомить с ними персонал предприятия.

Эффективность внедрения управленческих инноваций определяется не только характеристиками нововведений, но и рациональностью процесса реализации новых идей на предприятии. Определим принципы успешной реализации управленческих инноваций: организованность процесса внедрения инноваций; системность инноваций; соответствие запланированных инноваций стратегическим целям и задачам организации; стремление персонала к инновационным изменениям и развитию; актуальность инноваций на данном предприятии; определение и утверждение инноваций внешними экспертами. Мы согласны с мнением, что эффективная управленческая инновация возможна тогда, когда она соответствует не только целям организации, но и требованиям персонала.

Считаем, что долгосрочный успех любой организации определяются ее способностью постоянно внедрять инновации в сфере менеджмента. Очевидно, что любая управленческая инновация должна быть адаптированной к особенностям хозяйственной деятельности организации, где она внедряется. Перспективы дальнейших исследований мы видим в разработке методики определения эффективности управленческих инноваций и оценивания их влияния на конкурентоспособность предприятия.

Библиографический список

1. Васильченко, Н. Г. Маркетинговые исследования рынка образовательных услуг в регионе / Н. Г. Васильченко, Е. В. Бурлюкина, В. Д. Секерин // Маркетинг. – 2003. – № 1. – С. 21–27.
2. Плешу, Г. Управленческие инновации как главный фактор реструктуризации предприятия субъектов внешнеэкономической деятельности / Г. Плешу, С. С. Шаповал, Г. С. Фоменко // Труды Одесского политехнического университета. – 2009. – № 1(31). – С. 193–198.

3. Прокопишин, Л. П. Управленческие инновации и особенности их использования на машиностроительных предприятиях в современных условиях / Л. П. Прокопишин // Вестник Национального университета. – 2015. – № 628. – С. 628–633.
4. Секерин, В. Д. Научно-техническая информация как фактор развития общества / В. Д. Секерин, А. Е. Горохова, Д. Я. Лаптева [и др.] // Известия МГТУ «МАМИ». – 2013. – № 1(15). – Т. 5. – С. 136–141.
5. Фрайлингер, К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер ; пер. с нем. – М. : Книгописная палата. – 2012. – С. 264.
6. Birkinshaw, J. Management innovation / J. Birkinshaw, G. Hamel, M. J. Mol // Academy of Management Review. – 2014. – Vol. 33. – № 4. – Pp. 825–845.
7. Hamel, G. The Future of Management / G. Hamel. – Boston : Harvard Business School Press. – 2013. – P. 288.