

УДК 658.1

Л.Н. САФИУЛЛИН,

доктор экономических наук, профессор

Институт экономики, управления и права (г. Казань),

Э.М. МАРАТКАНОВА,

старший преподаватель

*Набережночелнинский филиал Института экономики, управления и права
(г. Казань)*

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ – ГАРАНТ УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье обосновывается необходимость организационно-управленческих инноваций в условиях трансформации экономики. Рассмотрены организационно-управленческие инновации в системе факторов повышения конкурентоспособности компании и успешного достижения ее стратегических целей.

В России происходят кардинальные экономические реформы, которые обуславливают повышение роли и значение инновационных методов управления на предприятиях. Особенно это важно для частных фирм, становление и развитие которых зависит от эффективности управления не только производственным процессом, но человеческими ресурсами. При этом возможность внедрения таких методов обуславливается готовностью руководителей в профессиональном, психологическом и других аспектах к использованию инновационных форм управления. От этих качеств руководителя зависит выживаемость организации и социально-экономическое положение коллектива. Все это подчеркивает актуальность инноваций не только в сфере производства товаров и услуг, но и в сфере управления.

Для реализации инновационного процесса требуются совместные действия различных подразделений предприятия по выполнению четкой по времени программы, позиции которой выходят за рамки текущих служебных обязанностей. Развитие организации требует постоянного управленческого процесса. Это, прежде всего, предполагает разработку стратегии, чтобы было ясно, во имя чего и в каком направлении инновации осуществляются. Чем активнее будут реализовываться инновации в производстве и технике, тем более четкое разделение труда и слаженность

в руководстве организации потребуются для их претворения в жизнь.

Таким образом, инновации охватывают и управляемую, и управляющую системы. Управленческие инновации могут эффективно использоваться в следующих сферах деятельности: инновации в организационной структуре и разделении труда; инновации в применении коллективных форм работы требуют проведения регулярных оперативных совещаний, а также более четкого регламента и организации специальных проблемных совещаний, на которых можно привлекать членов коллектива к решению проблем, имеющих стратегически важное значение для фирмы; инновации в организации работы руководителей и специалистов, осуществлении контроля за ними; в области найма, оценки и расстановки руководящих кадров инновации связаны с различными процедурами аттестации, подготовкой резерва руководителей, их тренингом в области общения и с различными новыми направлениями обучения руководителей разных уровней; инновации в области управленческой техники в основном связаны с использованием ЭВМ для обработки необходимых руководителям сведений; непосредственное влияние на управление оказывают инновации в организации оплаты труда и материальном и моральном стимулировании [1].

Во второй половине и конце XX в. становление и развитие постиндустриальной формации акцентировали еще большее внимание на феномене инновационности. Ее важнейшим концептом стал переход от производства товаров и услуг к производству нововведений в любой сфере человеческой деятельности.

На современном этапе развития общества многие руководители, когда говорят об инновациях, как правило, подразумевают научную деятельность, непосредственно связанную с научно-техническими разработками и освоением высоких технологий. Как известно, происходит ежегодное увеличение числа организаций, осуществляющих технологические инновации в Российской Федерации и Республике Татарстан. Количество организаций, осуществлявших технологические инновации, в России увеличилось за 2006–2009 гг. на 112,5%, а в Республике Татарстан – на 131,3%. Также возросла доля организаций, осуществлявших технологические инновации, в общем числе организаций, в Российской Федерации на 113%, в Республике Татарстан – на 119,5%.

Можно наблюдать ежегодное увеличение общего объема инновационных товаров (работ, услуг) как в Российской Федерации, так и в Республике Татарстан. За период с 2006–2009 гг. количество инновационных товаров (работ, услуг) увеличилось в Российской Федерации на 357843,5 млн руб. и на 3995,4 млн руб. в Республике Татарстан [2, 3].

Руководители российских компаний, ограничивая свою активность инновациями в области НИОКР и производства продукции, новых технологий, новых ресурсов и их источников, рассматривают нововведения в сфере организации и управления бизнесом как второстепенные. Но сегодня инновации могут возникать в любой части инновационной системы. Хотя научные исследования остаются важной движущей силой инноваций, они уже не являются их единственным двигателем. Более того, инновационный процесс не ограничивается только сферой технологии, он включает институциональные, организационные и управленческие инновации. Как показывает международный опыт, условием успеха оказывается не просто наличие изобретения, а участие в проекте людей, которые умеют и могут из этого изобретения сделать работающий бизнес.

Поэтому понятие «инновационная деятельность» трактуется намного шире и должно охватывать многие аспекты хозяйственной деятельности фирмы: управление персоналом, финансовые аспекты, маркетинг, сферу закупок и реализации продукции. В последние 10–15 лет все чаще говорят об инновациях в бизнесе. Инновации во всем, что может создавать устойчивые конкурентные преимущества, включая организационно-управленческие нововведения. Единственное, что остается неизменным, – это всегда новые решения, основанные на новом знании и создающие ценность для потребителей.

В настоящее время не существует общего подхода к определению инновации (нововведения). Этим термином нередко одновременно обозначают и процесс создания и внедрения нового, и его конкретный результат, что приводит к путанице в понятиях. В целом, в зависимости от места применения, выделяются три группы нововведений: продуктовые – новые продукты, потребляемые в сфере производства или в сфере потребления; технологические – новые способы (технологии) производства старых или новых продуктов.

Для промышленных предприятий Российской Федерации наиболее характерны процессные и продуктовые инновации, в то время как организационно-управленческим инновациям придается очень мало значения.

Сейчас необходимо больше внимание уделять управленческим нововведениям, которые можно определить как «любое организованное решение, систему, процедуру или метод управления, существенно отличающиеся от сложившейся практики и впервые используемые в данной организации» [4]. При этом необходимо учитывать, что новизна соотносится с практикой управления именно в данной организации.

В XXI в. требуются руководители, которых отличает использование новых, подчас нетрадиционных путей достижения цели во всех сферах деятельности, новаторство, творческий подход к решению возникающих проблем, связанных с рынком. Основной особенностью руководителя выступает уникальность нововведений, которая предопределяет высокую степень риска в деле получения результата.

Необходимость использования организационно-управленческих инноваций определяется

тем, что: во-первых, инновации в управлении приводят к перестройке организации бизнеса, а именно к изменениям бизнес-процессов и рыночного поведения компании; во-вторых, организационно-управленческие инновации предполагают способность руководителей и сотрудников последовательно и постоянно вовлекать в процесс инноваций всю компанию целиком; в-третьих, технологические и организационно-управленческие инновации взаимно дополняют друг друга: недооценка роли одной из них приводит к снижению конкурентоспособности компании; в-четвертых, организационно-управленческие инновации являются важнейшим фактором усиления конкурентоспособности компании и успешного достижения ее стратегических целей.

Как было отмечено выше, управленческие инновации предполагают, прежде всего, реструктуризацию компаний, то есть изменение всей организационной структуры или отдельных ее элементов оптимизации хозяйственной деятельности. Сюда же следует отнести нововведения в формах, принципах и методах оплаты и регламентации труда. В компаниях, которые придерживаются принципа внедрения инноваций, складывается особый тип корпоративной культуры, стимулирующий новаторство: хорошо отлажен процесс оценки новых идей и предложений, портфель проектов сбалансирован, представители разных функциональных направлений эффективно сотрудничают в рабочих группах и используют новые инструменты и процессы, позволяющие обеспечить оптимальное сочетание творческой энергии и дисциплины.

Следовательно, управленческие нововведения в значительной степени представляют собой инновации в сфере управления персоналом.

А.Г. Латкин приводит данные о востребованности организациями управленческих нововведений: порядка 80% заказывают консалтинговым фирмам новую организационную структуру управления, на втором месте находится мотивация, на третьем – спрос на стратегию, на четвертом – грамотное определение служебных функций персонала, на пятом – подходы к разрешению внутриорганизационных конфликтов [5]. Активность руководства в вопросах управления персоналом напрямую связана с экономическим

положением предприятия. Фундаментальные изменения, протекающие в бизнес-процессах, оказывают огромное влияние на многие составляющие организации и на персонал в том числе. Многие фирмы-сторонники инноваций знают: единственное, что отличает их от конкурентов, – это присущие их сотрудникам навыки, знания, приверженность своим обязательствам и способность к инновациям. Сотрудники сегодня являются самой большой ценностью организации. Правильно подобранный и обученный персонал – это основа эффективности компании.

Следовательно, организации начинают придавать все большее значение нематериальным характеристикам своих сотрудников, таким как лояльность, способность устанавливать взаимоотношения с потребителями и готовность идти на риск, а также ищут способы их формальной оценки.

Эффективность управления организацией зависит от вовлеченности в коммуникационный процесс самих работников, особенно обладающих высоким инновационным потенциалом. Инновационный потенциал работника – это способность к восприятию новой информации, приращению своих профессиональных знаний, выдвижению новых конкурентоспособных идей, нахождению решения нестандартных задач и новых методов решения стандартных задач. К инновационно-ориентированным кадрам сегодня могут относиться: руководители, организующие процесс внедрения эффективных нововведений; специалисты, доводящие эти творческие идеи до внедрения; квалифицированные рабочие, выступающие с проектами совершенствования изделий или техпроцессов.

Можно выделить следующие признаки инновационного потенциала сотрудников: креативность – постоянно задают вопросы, любят находить решения, исследовать новые сферы; обладание обширными интересами – стремятся к новым знаниям, любят обсуждать идеи с другими, имеют хобби, разносторонне развиты; решение проблемы – используют экспериментальный метод «сначала делай, а потом объясняй», не боятся ошибок, применяют различные подходы для решения проблем, готовы к неожиданным решениям; инициативность и энергичность – проявляют инициативу, актив-

ны, ориентированы на результат, с энтузиазмом делают свое дело; соблюдение строгой трудовой этики – преданы делу, работают циклично, имеют гибкий, неструктурированный стиль работы, настойчивы; изобретательность – готовы объединяться и взаимодействовать с другими для получения информации и решения проблем, способны достигать результата с помощью других людей [6].

К характерным чертам инновационно-ориентированных кадров относят способность активно участвовать в создании новшеств, логично действовать в условиях неопределенности, повышенного риска находить решения проблем, высокое чувство ответственности, желание на деле проверить свои способности. Инновационно-ориентированных сотрудников можно также характеризовать через их профессиональные и личностные характеристики.

Профессионализм работника выражается, прежде всего, через его отношение к труду: ориентация на высокие стандарты качества труда, творческое отношение к работе, стремление выполнить работу лучше, чем от него ожидают, уверенность и последовательность при реализации нововведений, готовность к неожиданным решениям и новым установкам, гибкость и восприимчивость ко всем переменам.

К личностным качествами инновационных работников можно отнести: коммуникабельность, знание своих слабых и сильных сторон, стремление постоянно набираться опыта, самостоятельность, инициативность, здоровые амбиции, желание обмениваться опытом. Иными словами, успех деятельности организации сегодня зависит от наличия в ней инновационно-ориентированного персонала и руководителей, способных им управлять.

Таким образом, инновационное управление персоналом – это управление, основанное на развитии творческого потенциала работников, направленное на мотивацию и стимулирование инновационного поведения персонала. Более того, следует отметить, что любая современная организация, которая желает успешно конкурировать в рыночной среде, должна реализовывать инновационные принципы управления, то есть основные функции менеджмента, настроенные на инновационность и изменения.

К основным специфическим функциям инновационного управления персоналом можно отнести: инновационный климат, основанный на взаимном доверии и направленный на развитие инновационной деятельности в организации; формирование системы эффективного генерирования идей и механизма аккумуляции творческих идей и предложений; развитие внутрифирменного инновационного предпринимательства; развитие инновационных коммуникаций; развитие персонала в рамках непрерывного организационного обучения; мотивацию и стимулирование инновационного поведения персонала; внесение инновационных аспектов в традиционные функции управления трудом.

При этом основополагающим сдерживающим фактором при реализации управленческих инноваций в организации является сопротивление персонала управленческим нововведениям. Поэтому при внедрении инновации в любые области деятельности организации руководителям важно сформировать психологическую готовность персонала, проявляющуюся в осознании производственной и экономической необходимости осуществления нововведения, личной и коллективной значимости нововведения, а также способов личного включения в осуществление нововведения.

Низкое качество управления на российских предприятиях, связанное с недостаточной квалификацией менеджеров и применением ими организационных инноваций в условиях низких инвестиций, на протяжении многих лет считалось одной из ключевых проблем российской экономики.

Таким образом, управленческие инновации в форме новых процессов и методов ведения бизнеса могут внести гораздо более весомый вклад в борьбу за создание устойчивого конкурентного преимущества современных компаний. Все в организации должно быть открыто для новых идей, новых способов работы, использования новых инструментов и оборудования, быть способными принять их на вооружение и извлечь из них наибольшую выгоду и повысить добавленную стоимость.

Поэтому необходимо отметить, что только компании, ориентированные на инновационное лидерство, инвестируют не только в обновление

технологической базы, но и в человеческие ресурсы, привлекая на работу менеджеров с высоким уровнем квалификации и опыта, обеспечивая тем самым себе высокие конкурентные позиции на рынке.

Список литературы

1. Сафиуллин Л.Н., Улесов Д.В. Управленческие инновации как фактор развития сферы услуг // Актуальные проблемы экономики и права. – 2010. – №4. – С. 44–51.
2. Российский статистический ежегодник. 2010: стат. сб. – М.: Росстат, 2010. – 813 с.

3. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000. – 264 с.

4. Латкин А.Г. Управленческие нововведения. – М.: Макс Пресс, 2008.

5. Роберт Б. Такер. Инновации как формула роста: Новое будущее ведущих компаний. – М.: Олимп-бизнес, 2006. – 224 с.

6. Крамин Т.В., Петрова Е.А. Развитие института корпоративного управления в России. – Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2009. – 144 с.

В редакцию материал поступил 08.02.11

Ключевые слова: инновации, конкурентоспособность, управленческие инновации, инновационно-ориентированный персонал, инновационное управление персоналом.
