

ИННОВАЦИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Салимьянова Индира Гаязовна

Дячук Екатерина Александровна

Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Salimjanova Indira, G.

Dyachuk Ekaterina, A.

St. Petersburg State University of Economics

St. Petersburg, Russian Federation

Аннотация. В статье рассматривается значимость инноваций в сфере менеджмента, не менее важных для эффективного развития организаций, чем технологические инновации. Приведены примеры успешных инноваций в менеджменте. Представлены факторы, препятствующие инновациям в менеджменте, рассмотрены пути преодоления этих барьеров.

Ключевые слова: технологические инновации, инновации в менеджменте, факторы, препятствующие инновациям в менеджменте, подготовка специалистов с инновационным мышлением.

INNOVATIONS IN MANAGEMENT

Abstract. The article discusses the importance of innovation in the field of management, equally important for effective development of organizations than technological innovation. Examples of successful innovation management. Presents the obstacles to innovation in management, discussed ways to overcome these barriers.

Keywords: technological innovations, innovations in management, barriers to innovation in management, training of specialists with innovative thinking

Современное экономическое развитие невозможно без инновационной деятельности, которая является формой обновления общества на всех уровнях. Й Шумпетер, Ф. Хайек, Д. Норт, П. Ромер, Р. Лукас в своих трудах прямо связывают прогресс в экономическом развитии с инновациями. Гиперконкуренция привела к тому, что лавинообразный поток инноваций становится все более целенаправленным и воспроизводимым на постоянной основе, а уровень развития стран начинает оцениваться по их инновационной способности. П. Друкер утверждал, что инновационная деятельность и предпринимательство помогают достичь тех изменений, которых пытались добиться с помощью различных исторических революций, но только без кровопролития [1].

Инновационное развитие обусловлено появлением наукоемких технологий, превращением знаний и информации в доминирующий ресурс, а также все большим распространением радикальных инноваций [4, с. 12]. Развитие вычислительной техники привело к созданию высоких информационных технологий, что, в свою очередь способствовало появлению нано- и биотехнологий, основанных на сложнейших многочисленных расчетах и созданных многофакторных моделях. Эти высокие технологии позволили проводить генетические исследования, приведшие к расшифровке генома живых существ и растений и на их основе к созданию биотехнологий. А созданные на основе нанотехнологий новые материалы значительно увеличили возможности компьютерной техники [4, с. 30].

Однако, кроме развития высоких технологий, как подчеркивает один из основателей современной концепции социальных и управленческих инноваций П. Друкер, существуют и другие области инновационной и предпринимательской деятельности. Если еще не так давно основополагающим признаком инновационного развития считались количество технических изобретений и степень их применения, то одной из современных тенденций является использование понятие «инновация» в более широком управленческом смысле. Следует подчеркнуть, что инновации в менеджменте не менее важны для экономического и социального прогресса, чем технологические инновации, ибо они позволяют трансформировать функционирование организаций.

Ускорившийся темп «созидательных разрушений» последних лет вынуждает компании быть более адаптивными и изобретательными для того, чтобы обеспечить значительный отрыв от конкурентов. Сегодня организации больше, чем когда-либо, нуждаются в инновациях в сфере менеджмента. Г. Хэмел утверждает, что современная управленческая модель, в центре которой находятся контроль и эффективность – не удовлетворяет требованиям современного мира, в котором движущими силами успеха в бизнесе являются адаптивность и креативность [6].

Безусловно, акцент на высоких технологиях, на повышении качества продукции благодаря множеству технологических инноваций в конце прошлого века способствовал быстрому взлету не только отдельных компаний, но даже индустриально отсталых стран (Южная Корея, Тайвань, Гонконг, Сингапур) [3, с. 25]. Но сегодня компании должны искать новые подходы к менеджменту, новые принципы организации процессов управления, которые позволят создавать долгосрочные преимущества и обеспечить достойное место на рынке, быть конкурентоспособными.

Успеха всемирно известные компании, такие, как Hewlett-Packard, Intel, General Electric, IBM, DuPont, достигли не только объемами выпускаемой продукции, грамотным менеджментом и высококвалифицированными сотрудниками, но и инновациями в управлении. Как отмечает Г. Хэмел, за последние сто лет инновации в сфере менеджмента больше, чем в других сферах, позволили компаниям осуществить переход к новым принципам деятельности [6]. Так, в компании IBM организационные изменения проводятся не реже чем раз в два года, что дает возможность адаптировать свою структуру к реальным потребностям бизнеса; в Hewlett-Packard – целевое управление, «политика открытых дверей», способствовало формированию благоприятной среды, в которой сотрудники смело выражают свои идеи, мнения, проблемы и интересы. DuPont предложила инновационную технику бюджетирования и показатели финансовой эффективности; Procter & Gamble – подходы к бренд-менеджменту. General Motors, почти век назад внедрив дивизиональную структуру, смогла эффективно использовать свои ресурсы и в 1931 г. опередила компанию Ford по производству автомобилей. Авиакомпании British Airways и KLM в середине девяностых годов прошлого столетия внедрили стратегию оказания «экономуслуг». Услуги «без излишеств» предполагали продажу билетов только по интернету, питание во время полета основывалось на использовании кухни недорогих аэропортов и ограничения провоза багажа. Эта инновация стала очень популярной в Европе, ибо появилась возможность летать на курорты Средиземноморья всего за 30–50 \$, оборот авиалиний рос с 1999 г. на 20–25% в год, вследствие чего эти авиакомпании стали представлять угрозу остальным известным компаниям.

Инновации в менеджменте – это совершенствование процессов управления, реструктуризация компаний, т.е. изменение организационных структур, структур управления, состава функций, технологии и организации процесса управления, методов работы системы управления, связанные с мотивацией персонала, разрешением внутриорганизационных конфликтов, определением служебных функций сотрудников, внедрение новых концепций развития корпоративной культуры и т.д.

Современные компании должны быть способны к быстрой адаптации к изменениям. «В большинстве компаний глубокие стратегические изменения, как правило, происходят в результате кризиса. Большинство организаций меняются не активно. Инновации необходимо сделать инстинктивной деятельностью организации, чтобы изменения стали частью ДНК компании. Темпы изменений связаны со скоростью инноваций. Без экспериментов нет изменений» [5]. То есть компании должны следить за переменами в обществе, его структуре, а соответственно, в потребностях и возможностях потенциальных потребителей, учитывать их и адаптироваться к новым условиям для развития своей деятельности.

Инновации в менеджменте, в отличие от технологических, намного выгоднее и не так затратны, т.к. не требует значительного количества средств на покупку оборудования, реконструкцию производственных площадей; но реализация управленческих инноваций осуществляется намного сложнее, чем технологических, т.к. серьезное влияние оказывает психологический фактор, выражающийся в сопротивлении персонала переменам, связанным с изменениями в корпоративной культуре, поведении, привычках и представлениях сотрудников об управлении и хозяйственной деятельности компании [2]. Зачастую сопротивление связано с инертностью и консерватизмом, а также с опасениями сотрудников оказаться недостаточно компетентными для выполнения новых функций и потерей ранее завоеванного социального статуса. Факторы, препятствующие инновациям в менеджменте, представлены на рисунке.

факто-ры, препятствующие инновациям в менеджменте	Неразвитость инновационной культуры
	Отсутствие времени на инновационную деятельность из-за загруженности менеджеров
	Отсутствие информации об эффективных инновациях в сфере менеджмента
	Отсутствие желания осуществлять инновации в сфере менеджмента
	Административный формализм
	Недостаточная квалификация менеджеров
	Отсутствие возможности получить квалифицированную помощь и консультации
	Незначительное влияние инноваций на результаты деятельности компании
	Оценка новшеств с точки зрения их значимости на результаты деятельности предприятия
	Незаинтересованность авторов новшеств

Факторы, препятствующие инновациям в менеджменте

Преодоление барьеров, препятствующих инновациям в менеджменте возможно на основе формирования инновационной культуры компании с грамотными менеджерами и специалистами с соответствующими мышлением и компетенцией. Для адекватной реакции на запросы инновационного развития компаний необходимо ориентироваться на подготовку высококвалифицированных специалистов, способных к инновационным преобразованиям в сфере менеджмента. «В связи с этим возникает потребность в специалистах, обладающих, с одной стороны, знанием современных механизмов развития экономики, менеджмента, маркетинга, бизнес-планирования, с другой – спецификой научной и инновационной деятельности, механизмов ее осуществления. Поэтому происходящее переформатирование системы высшего образования ориентировано на подготовку специалистов с инновационным мышлением, умеющих организовывать и управлять инновационными процессами на различных уровнях, готовых работать в условиях жесткой конкуренции, быть мобильными» [3, с. 53-54]. Наличие таких современных менеджеров является необходимой предпосылкой для эффективной инновационной деятельности компаний.

Таким образом, благодаря инновациям в менеджменте современные организации способны проводить изменения синхронно с изменениями внешней среды, что достигается готовностью сотрудников приносить свою инициативу, изобретательность, увлеченность, а инновационная деятельность воспринимается ими как повседневная необходимая и желанная работа.

Список литературы

1. Друкер П. Бизнес и инновации. М.: Вильямс. 2009. 432с.
2. Латкин А. Г. Управленческие нововведения. М.: Макс Пресс. 2008. 134 с.
3. Крупанин А. А., Салимьянова И. Г. Методология развития инновационно-инвестиционной деятельности: монография. СПб.: ВИС, 2009. 136 с.
4. Салимьянова И. Г., Медынская И. В. Инновационное развитие науки и высшего профессионального образования в условиях модернизации: монография. СПб.: Астерион. 2011. 180 с.
5. Хэмел Г. Будущее менеджмента / Пер. с англ. В. Мишучков. СПб.: Best Business Book, 2013. 280 с.
6. Hamel G. The Why, What and How of Management Innovation. Harvard Business Review, 2006. 320 p.