

УДК 65.01:330.342.24

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

С.О. Солдатов, студент гр. ЭОб-132, II курс

Научный руководитель: Е.Е. Жернов, к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет

имени Т.Ф. Горбачева

г. Кемерово

В управлении инновационной организацией необходимо, прежде всего, исходить из того, что ключевым источником ее непрерывного роста и развития является креативная деятельность сотрудников, созидание ими и распространение новшеств и нововведений. Модель управления инновационной организацией отличается от ставших уже традиционными подходов (постоянные изменения, всеобщее качество, реинжиниринг). Новыми являются роль, место и значение исследований и разработок в развитии организации. Предшествующие управленческие подходы относились к НИОКР как к затратам, накладным расходам. Модели управления инновационной организацией исходит из отношения менеджеров и собственников к НИОКР как к нематериальным активам, инвестициям, а управление исследованиями и разработками осуществляется на основе их глубокой интеграции с другими сферами деятельности организации. Так R&D превратились в имплицитный элемент деятельности организации, который указывает вектор ее развития, во многом определяющий ее инновационные стратегию и культуру.

В устаревших подходах рассматривалось управление НИОКР только внутри собственно организации. Для модели управления инновационной организацией, напротив, характерно управление нововведениями в «расширенной» организации, которая включает стратегических партнеров, поставщиков и потребителей. Для управления инновационной организацией понятие «расширенной» организации является принципиально значимым. Эффективные организации работают с другими на равных в ходе упорных поисков выгод от инноваций, совместно используют информацию и опыт, уважительно обращаются с партнерами, совместно разрабатывают взаимовыгодные проекты [5, С. 61–64]. К этому еще надо добавить знания, компетенции, технологии, которые использует организация. Важная проблема и возможность повышения эффективности развития инновационной организации заключается в том, чтобы управлять нематериальными ресурсами так же эффективно, как и материальными ресурсами.

Разработка эффективной инновационной стратегии, фокусирование на сетевых организационных структурах, которые возникают на основе межфункциональных проектных команд – еще одни отличительные черты модели управления инновационной организацией. При построении искомой модели

необходимо исходить из наиболее широкого понятия нововведения, когда инновационный процесс включает в себя всё – от начала до конца создания новых продуктов, услуг и процессов. Узкий взгляд на R&D затрудняет повышение эффективности инновационной деятельности организации.

В отличие от традиционных функциональных подходов к управлению организацией, модель управления инновационной организацией основывается на двух принципах. С одной стороны, менеджеры для повышения эффективности инновационной деятельности должны управлять процессами создания и распространения нововведений в масштабах расширенной организации путем создания сетевых организационных структур, позволяющих развивать необходимые компетенции и поддерживать постоянный процесс обучения. С другой стороны, для эффективного управления организацией необходимо создавать платформы развития организации на базе интеграции компетенций и технологий с целью поддержки и развития портфелей определенных инноваций. Для повышения эффективности развития организации необходимо в соответствии с моделью управления инновационной организацией выдвигать на первый план инновации как ключевой компонент стратегии, как основной источник развития организации. В рассматриваемой модели стратегия организации основана на создании платформ для ее развития [2, С. 80–86]. Такие платформы компетенций и технологий ориентированы на стимулирование инновационной деятельности, являющейся ключевым фактором в развитии организации. Модель управления инновационной организацией предполагает системный подход к разработке стратегии и структуры организации, их реализации с целью повышения эффективности ее развития на базе активизации творческой, интеллектуальной деятельности работников в процессах создания и распространения нововведений. Фактически в данной модели стратегические и структурные средства управления организацией рассматриваются как управленические инструментальные средства, как управленический инструментарий для повышения эффективности инновационной деятельности. Эти стратегические и структурные средства представляют собой те методы и приемы стратегического управления организацией, которые менеджеры могут использовать как «инструменты», которыми они могут манипулировать для того, чтобы повысить эффективность инновационной деятельности [3].

Модель управления инновационной организацией строится на представлении о том, что инновационный процесс является комплексным. Выдвижение идеи и ее воплощение в инновационной продукции происходят поэтапно, включая в себя множество шагов. В этом отношении инновационный процесс можно сравнить с производственным. Вместе с тем инновационные проекты, поскольку они связаны с более сложными процессами, чем производственные, более уникальны и не повторяются так часто, как производственные. Инновационные системы, в отличие от производственных, ориентированы не на повторение, воспроизведение той же самой продукции, а на поиск и утверждение новой. В одних отраслях инновационные процессы более стандартизированы. Например, в фармацевтической промышленности

разработка каждого нового препарата включает ряд одинаковых этапов, а в других отраслях каждый инновационный проект может быть уникальным. Диверсифицированные индустриальные предприятия могут осуществлять одновременно целый ряд инновационных проектов в различных подразделениях. При этом каждый проект может быть нацелен на различающиеся продуктовые ниши на рынке. Это обеспечивает высокую конкурентоспособность инновационной организации в условиях формирования экономики знаний.

Список литературы:

1. Гугелев А.В. Инновационный менеджмент: учебник. – Москва : Дашков и К°, 2010. – 335 с.
2. Исламутдинов В. Институты стимулирования инновационного поведения экономических субъектов: сущность и классификация // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 1. – С. 78–86.
3. Кудашов В.И., Иванова Е.В., Машковская Т.Г. Экономика и управление инновациями: учебно-методический комплекс. – Минск : МИУ, 2012. – 239 с.
4. Оголева Л. Н. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 238 с.
5. Трифонов Ю., Кошелев Е. Управление эффективностью инновационных проектов // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 6. – С. 59–64.