

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Е.В. Будова

Полоцкий государственный университет, elena.budova@mail.ru

Организации с момента рождения подвергаются изменениям, которые способствуют либо развитию, либо их деградации. Развиваясь в своих пространственно–временных координатах, каждая организация проходит несколько этапов изменений с определенной последовательностью состояний, именуемых в теории менеджмента жизненными циклами. Развитие организаций непосредственно связано с изменением ее структуры и потенциала. В зависимости от направленности и скорости, развитие организации может иметь эволюционный или революционный характер, прогрессивную направленность или деградировать. В каждой организации вместе с процессами организации имеют место и процессы самоорганизации, связанные с системными свойствами и синергетическими эффектами.

Основными причинами циклического развития организации являются смена ценностных ориентаций и установок в управлении, которые определяются меняющимися условиями внешней среды. Это вынуждает организации, приспосабливаясь к ним, пересматривать существующие ценности и перестраивать саму организацию, производственный процесс, систему взаимоотношений с персоналом и внешними заинтересованными сторонами.

Социальные системы, реализующие себя в производстве товаров, услуг, информации и знаний, включают в себя социальные организации (предприятия). Таким образом, устанавливается взаимосвязь между социальной системой – государством и подсистемами – организациями, как видами человеческой деятельности, основанной на эффективном использовании, объединении и преобразовании трудовых, материальных, финансовых, интеллектуальных и природных ресурсов для достижения общей цели.

Любая организация представляет собой целостность, у которой, как при эволюции всех нелинейных динамических систем, периоды развития, или медленного накопления изменений, сменяются периодом бифуркаций, периодом перехода от одного состояния развития в другой. В моменты неустойчивого состояния в организациях возникает флуктуация – небольшое колебание параметров, которое может повлиять на дальнейший характер развития. Причиной нарушения равновесия является либо исчерпание ресурса развития организации, либо структурное несоответствие новым условиям. Наличие флуктуации свидетельствует о приближении точки бифуркации. Бифуркация является внезапной, неожиданной, прерывающей постепенность развития организации. Точка бифуркации может провоцироваться изменением управления, влекущего организацию в

новое состояние. Внедрение инновации является точкой бифуркации в эволюционном развитии организаций. Таким образом, следует заметить, что период стадии Расцвета жизненного цикла организации, возможно пролонгировать, за счет внедрения инноваций и изменения системы менеджмента. Происходящие изменения в организации приводят к потере стабильности и переходу на другую траекторию, в следствии чего, организация развивается дальше в других стабильных границах.

Долгосрочное эффективное функционирование присуще тем организациям, которые создают ресурсы для своего развития за счет инноваций и креативного потенциала персонала. Чем жестче система управления, тем меньше имеется возможностей для творчества и самоорганизации.

Представим классификацию факторов, оказывающих влияние на управление инновационной деятельностью в соответствии с распространенной в «менеджменте» структурой переменных внутренней и внешней среды. К внешним факторам относятся природно–климатические условия; политическая ситуация внутри страны и на международном уровне; законодательство в антимонопольном, налоговом, инновационном, амортизационном, патентно–лицензионном направлениях; мировой уровень научно–технических разработок; стратегии, технологии, хозяйственная и научно–техническая инфраструктура организаций–конкурентов; поведение потребителей, формирующих спрос на инновационные продукты; коммуникации с органами власти, заказчиками, деловыми партнерами, инвесторами и т.п.

К внутренним факторам относятся: экономические факторы, определяющие возможность финансирования инновационной деятельности организации, инвестиционную политику организации и др.; производственные факторы, отражающие принципы деятельности, форму специализации, концентрации и диверсификации производства; форму собственности, определяющую характер экономических интересов организации; стратегию маркетингового развития; вид менеджмента, определяющий уровень централизации, гибкость организационной структуры, командообразование, мотивацию творчества персонала, организационную культуру; интеллектуальные ресурсы организации, характеризующие квалификацию, творческий потенциал персонала, способность к самообучению.

Факторы внешней среды организаций, препятствующие инновационной деятельности: экономические – высокие темпы инфляции (дефляции), высокий экономический риск, недостаток финансовой поддержки со стороны государства, высокая стоимость нововведений, длительные сроки окупаемости нововведений; технологические – неразвитость рынка технологий; информационные – недоступность информации о новых технологиях, недоступность информации о рынках сбыта, недостаток возможностей для кооперирования с другими организациями; политические, правовые – ограничения со стороны антимонопольного, налогового, амортизационного, патентно–лицензионного законодательства; потребители – низкий платежеспособный спрос на инновационную продукцию; конкуренты – наличие прогрессивных технологий, высокий уровень хозяйственной и научно–технической инфраструктуры. Факторы внутренней среды организаций, препятствующие инновационной деятельности: финансовые – недостаток собственных средств для финансирования инновационных проектов, слабость материальной и научно–технической базы, отсутствие резервных мощностей, доминирование интересов текущего производства; производственные – слабость материальной и научно–технической базы, отсутствие резервных мощностей, доминирование интересов текущего производства; социально–психологические, культурные – сопротивление переменам, которые могут вызвать такие последствия как изменение статуса сотрудников, необходимость поиска новой работы, перестройка новой работы, перестройка устоявшихся способов деятельности, нарушение стереотипов поведения и сложившихся традиций, боязнь неопределенности, опасение наказаний за неудачу; организационно–управленческие – устоявшаяся организационная структура организации, стратегия процесса, излишняя централизация, авторитарный стиль управления, преобладание вертикальных потоков информации, ведомственная замкнутость, трудность межотраслевых и межорганизационных взаимодействий, жесткость в планировании, ориентация на сложившиеся рынки, ориентация на краткосрочную окупаемость, сложность согласования интересов участников инновационных процессов.

Факторами внутренней среды, способствующими инновационной деятельности организаций являются: финансовые – устоявшаяся организационная структура организации, стратегия процесса, излишняя централизация, авторитарный стиль управления, преобладание вертикальных потоков информации, ведомственная замкнутость, трудность межотраслевых и межорганизационных взаимодействий, жесткость в планировании, ориентация на сложившиеся рынки, ориентация на краткосрочную окупаемость, сложность согласования интересов участников инновационных про-

цессов; производственные – сильная материальная и научно–техническая база, наличие резервных мощностей, деятельность по исследованию перспектив производства; социально–психологические, культурные – моральное поощрение участников инновационного процесса, общественное признание, обеспечение возможностей самореализации, освобождение творческого труда, нормальный психологический климат; организационно–управленческие – гибкость структуры, демократичный стиль управления, преобладание горизонтальных потоков информации, самопланирование, допущение корректировок, децентрализация, автономия, формирования целевых рабочих групп.

Принимая во внимание сложность зависимости характера инноваций от стадии жизненного цикла организации, повысить эффективность результатов производственно–хозяйственной деятельности возможно применяя методику, основанную на принципах группировочно–уровневого подхода, учитывающую возможности действующей системы управления персоналом и менеджмента организации.