



Актуальность темы обусловлена необходимостью развития инновационного менеджмента в условиях глобализации экономики с целью повышения конкурентоспособности предприятия, обеспечения социальной удовлетворенности трудового коллектива и формирования благоприятной внутренней культуры предприятия.

Цель исследования: на основе анализа инновационного менеджмента обосновать необходимость особого внимания к социокультурным аспектам внедрения инновационного процесса в организации.

Инновационная деятельность – это сложный и многогранный процесс, которому присущи не только специфические методы исследования, финансирования, кредитования, но и особая форма менеджмента, которая должна учитывать социокультурные особенности предприятия.

Инновационный менеджмент – это совокупность методов и форм управления инновационным процессом, а также занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом. Понятие «инновационный менеджмент» можно рассматривать в таких аспектах: 1) разновидность функционального менеджмента, представляющий собой вид деятельности и процесс принятия решений; 2) совокупность теоретико-методологических инструментов для управления инновационным процессом (организаций) или инновационной деятельностью (организаций и национальной экономики); 3) система управления инновационной деятельностью.

Инновационные процессы той или иной направленности осуществляются во всех сферах социальной и экономической деятельности предприятий и учреждений различных форм собственности. Соответственно, главным ресурсом, вовлекаемым в инновационный процесс, является человек. Успех инноваций зависит как от умения руководителя организовать реализацию нововведений, так и от научно-технической компетенции персонала, от творческой активности, стимуляции и мотивации отдельных сотрудников.

На фирмах и предприятиях инновационные процессы должны охватывать информационную, научную, проектно-конструкторскую и производственную деятельность. Большая роль в реализации инновационных программ отводится также экономико-управленческой и социально-культурной деятельности.

В целом инновационный процесс представляет собой комплексное и динамическое явление с высокой степенью неупорядоченности составляющих. Управление инновационным процессом осуществляется посредством выделения из общей совокупности составляющих наиболее устойчивых элементов, играющих структурообразующую роль в научно-техническом развитии предприятия. В связи с комплексностью и сложностью феномена инновационного процесса, внутренняя инновационная политика носит системный характер. Поэтому объектом инновационного менеджмента выступает как весь инновационный процесс, так и отдельные его элементы.

Таким образом, совокупность процедур, составляющих общую технологическую систему управления инновациями, и представляет собой инновационный менеджмент как вид деятельности. Данные процедуры представляют отдельные управленческие функции, выполняемые отдельными этапами, в определенной последовательности. Следует отметить, что на каждом этапе реализации инновационных программ необходимо особое внимание уделять социальной сфере организации, ее культурному развитию. Так как именно активная рабочая сила (представленная трудовым коллективом и отношениями в нем) определяет результативность осуществления инновационного процесса. Без «здоровой» атмосферы в коллективе дальнейшее развитие предприятия может быть обречено на провал.

Перед менеджерами в условиях экономической нестабильности и неупорядоченной законодательной деятельности государственных органов в переходный период возникают сложные проблемы, от разрешения которых часто зависит само существование предприятия. По данным социологических исследований, на эти проблемы кроме объективных факторов влияют низкое качество менеджмента, неспособность многих менеджеров максимально использовать творческий потенциал персонала предприятия. Инновационный менеджмент призван решить накопившиеся социальные проблемы трудовых коллективов. К первоочередным задачам инновационных менеджеров относятся следующие: 1) обеспечение жизнеспособности предприятия в условиях внутренней и внешней конкуренции; 2) разработка и последовательная реализация программ развития персонала предприятия с учетом социальных проблем самого предприятия и общества в целом; 3) умение идти на риск и способность нивелировать воздействие рискованных ситуаций на финансовое положение фирмы.

Создание более гибкой и комплексной системы управления инновационными процессами, нового хозяйственного механизма, ориентированного на разработку перспективной продукции,

перестройку организационных форм и функций управления, а также стиля управления, стимулирует создание и внедрение новшеств и обеспечивает сквозное управление инновационным процессом от возникновения идеи до ее реализации. Организационно такой механизм предусматривает, что службы и отделы, занимающиеся реализацией технической политики и управлением нововведениями, рассредоточены по разным уровням управленческой структуры и между ними действует налаженная система взаимодействия и координации. Именно работа этой системы определяет и характеризует социокультурные взаимоотношения на предприятии.

Среди комплекса проблем, относящихся к инновационным процессам, важнейшей проблемой является проблема культуры организации, определяющей отношение к нововведениям, их восприятие на всех уровнях и всеми членами организации. Культура организации включает в себя коллективные и личностные ценности сотрудников, убеждения и способы действия, которые могут как способствовать нововведениям, так и тормозить их. Очень часто нововведения представляют собой трудный и иногда болезненный процесс преодоления инерции, стереотипности поведения. Решающее значение в этом отношении имеет способность руководителя стимулировать всю организацию, двигаться в нужном направлении, в направлении обновления, быть ключевым элементом при формировании инновационной стратегии предприятия. Поэтому именно от политики руководителя, направленной на внедрение инноваций и контроль за социально-культурной средой в организации зависит эффективность дальнейшего развития и экономического роста предприятия.

Что касается социального аспекта в процессе реализации инноваций, то на первый план должны выдвигаться инициативные, творческие кадры, обладающие высокой квалификацией и имеющих собственное видение проблем организации и способов их решения. Это относится и к научно-техническому (учёные, инженеры, технологи), и к управленческому персоналу всех уровней.

Также следует учитывать и возможность негативной реакции на инновационный процесс именно со стороны трудового коллектива. Так как нововведения означают изменения, то их можно трактовать как угрозу для людей, которых затрагивают нововведения, пробуждая в них оппозицию. Практика показывает, что сопротивление изменениям представляет собой одно из наиболее распространённых явлений в организациях.

В таких случаях, как главная действующая сила, определяющая изменения внутри организации, руководитель должен быть готов к оппозиции по отношению к каждому выдвигаемому предложению. Чем радикальнее изменение, тем сильнее может быть ожидаемое сопротивление, причём возражения против нововведения могут быть как рациональными, так и эмоциональными.

Часто в организациях делают неосознанные заявления относительно концепции нововведений, пока они не затронут людей персонально. Таким образом, сопротивление нововведениям необходимо воспринимать как объективную реальность, выражающуюся в организационном и личностном консерватизме. Только при таком подходе к оценке сопротивления стратегия нововведений будет реалистичной.

Барьерами на пути нововведений могут быть: 1) дефицит квалифицированных кадров; 2) финансовые трудности; 3) нетерпимость к ошибкам; 4) боязнь неудач. Для преодоления организационного консерватизма и других барьеров руководитель организации обязан применять упреждающие меры, обеспечивающие максимально возможную безболезненность внедрения новшеств. Для этого необходимо иметь комплексную программу, мероприятия которой должны предусматривать и переквалификацию, и обучение, и многое другое, включая заблаговременную разъяснительную работу, если сокращение части персонала будет неизбежным, и оказание содействия в поисках работы в других организациях. Особо следует сказать о реакции конкретного человека на нововведения. После того, как решение о нововведениях принято, его следует доводить до тех людей, которые будут проводить его в жизнь. Выбор этих людей имеет решающее значение для эффективной реализации нововведений.

Глубина проработки проблем инновационного менеджмента и обоснованность управленческого решения как в производственной, так и в социально-культурной, сферах предприятия определяются количеством и качеством применяемых научных подходов, принципов и методов менеджмента. Чем проще процесс разработки и реализации управленческого решения, тем выше неопределенность его результатов. Поэтому объективные законы конкуренции и экономии времени требуют увеличения затрат на повышение качества стратегических решений на ранних стадиях жизненного цикла товаров ради многократной экономии на последующих стадиях. Ведущие фирмы мира («Intel», «Sony», «Toyota» и др.) в настоящее время идут по пути повышения конкуренто-

... , , , -  
... , , . -  
( , , ; 4) ); 2) : 1) <sup>TM</sup>, ; 3) -  
... ; 4) . -  
... , - , -  
... , -  
... :  
1. ... : . - :  
... , 2003. - 440 .  
2. ... : . - 2- , -  
... , 2001. - 152 .  
3. ... :  
// ... , . - 2002. — 3. - . 11-12.  
4. ... : . - 4- . - : ,  
2003.-400 .