

*Е. Г. Бровкова,
к. э. н., доцент,
Е. В. Бровкова,
аспирант,
Т. И. Адырова,
аспирант,
Одесский национальный политехнический университет*

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Управление в условиях глобализации требует определения совокупности компетенции для создания и управления инновациями. Внедрение организационных инноваций позволяет повысить результативность не только системы управления, но и ускорить развитие экономики на инновационной основе. В статье проанализировано использование организационных инноваций на промышленных предприятиях. Разработаны рекомендации относительно эффективного внедрения организационных инноваций в условиях глобализации.

A management in the conditions of globalization requires determination of aggregate of jurisdictions for creation and management innovations. Introduction of organizational innovations allows to promote effectiveness not only control system but also to accelerate development of economy on innovative basis. In the article the use of organizational innovations is analysed on industrial enterprises. Developed recommendation in relation to effective introduction of organizational innovations in the conditions of globalization.

*Ключевые слова: инновация, организационные инновации, глобализация, инновационное развитие.
Key words: innovation, organizational innovations, globalization, innovative development.*

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

Роль инновационной деятельности как фактора повышения эффективности производства постоянно увеличивается и в условиях глобализации и для предприятий остаётся одним из приоритетных направлений обеспечения их стабильного экономического развития.

АНАЛИЗ ПОСЛЕДНИХ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПУБЛИКАЦИЙ

Изучению инновационных аспектов организационного развития посвящена значительная часть научных публикаций таких ученых, как Водачек Л., Водачков О., Друкер П., В.П. Мельник, Семенова Н.Н., Твисс Б., Фатхутдинов Р.А., Федулова Р.И., Шумпетер Й.А. Однако в перечисленных работах недостаточное внимание уделялось роли инноваций в организационном развитии в условиях глобализации.

ЦЕЛЬ РАБОТЫ

Цель работы состоит в выборе и разработке направлений управления инновациями в организационном развитии предприятия в условиях глобализации.

ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА ИССЛЕДОВАНИЯ

Инновации считаются единственным надежным и эффективным средством обеспечения конкурентоспособности в условиях глобализации. Любые товары или услуги, приносящие некогда прибыль, рано или поздно устаревают, уступая место новым, более совершенным продуктам. Сегодня предприятие может выжить на рынке только за счет инноваций, которые хотя бы на время обеспечивают его конкурентное преимущество. Стремясь укрепить свое положение на рынке, предприятия запускают в производство новые товары, совершенствуют технологии, развивают системы продаж и обслуживания своей продукции.

Важная роль инноваций обуславливает необходимость их научного изучения, ставит перед теорией задачи выявления общей закономерности и принципов инновационной деятельности, особенностей инноваций как объектов управления. Разработка научно-технических основ инновационной деятельности становится базисом современных подходов к формированию стратегий развития предприятий, служит основой разработки государственной инновационной политики, определяет подходы к маркетинговым исследованиям на ранних стадиях жизненного цикла инноваций, является основанием практических решений по управлению инновациями.

Инновации являются носителями созидательной функции, обеспечивающих стабильность и эффективность развития, преодоления кризисов во всех их проявлениях; наиболее эффективным, но и наиболее рискованным источником прибыли предприятий.

Достижения научно-технического прогресса распространяются в производстве в форме инноваций. Понятие "инновация" (по-русски — "нововведение") происходит от английского слова innovation, что в переводе с английского означает "введение новаций" (новшеств). Под новшеством понимается новый порядок, новый метод, новая продукция или технология, новое явление. Процесс использования новшества, связанный с его получением, воспроизводством и реализацией в материальной сфере общества, представляет собой инновационный процесс. Инновационные процессы зарождаются в отдельных отраслях науки, а завершаются в сфере производства, вызывая в ней прогрессивные, качественно новые изменения. Инновации могут относиться как к технике и технологии, так и к формам организации производства и управления. Все они тесно взаимосвязаны и являются качественными ступенями в развитии производительных сил, повышения эффективности производства.

По мнению Р.Т. Лапье, инновация "выражается в: применении новых видов инструментов или же новых принципов пользования инструментом; внедрении нового технологического процесса или новой процедуры; применении нового вида сырья или же материала; использовании нового места или территории, прежде не известных, в осуществлении нового действия [1].

Следует особо отметить подход к понятию инновации П.Ф. Дрюкера: "Инновация является специфическим инструментом предприимчивости — действием, предающим ресурсам новые возможности создания богатства" [3]. Далее Дрюкер утверждает, что предприниматели с помощью инновации превращают изменение в оказию для начала новой хозяйственной деятельности или же для предложения новых услуг.

Классик теории инновации Й. Шумпетер рассматривал инновации как: [6].

1) изготовление нового, то есть еще неизвестного потребителям, блага или создание нового качества того или иного блага;

2) внедрение нового, то есть данной отрасли промышленности еще практически неизвестного, метода (способа) производства, в основе которого лежит новое научное открытие и которое может заключаться также в новом способе коммерческого использования соответствующего товара;

3) освоение нового рынка сбыта, то есть такого рынка, на котором до сих пор данная отрасль промышленности этой страны не была представлена, независимо от того, существовал этот рынок прежде или нет;

4) получение нового источника сырья или полуфабрикатов равным образом независимо от того, существовал ли этот источник прежде, или считался недостаточным, или его еще только предстояло создать;

5) проведение соответствующей реорганизации, например, обеспечение монопольного положения (посредством создания трестов) или подрыв монопольного положения другого предприятия.

Безусловно, данная классификация может быть дополнена и расширена такими видами инноваций:

— технико-технологические инновации проявляются в форме новых продуктов, технологий их изготовления, средств производства. Они являются основой технологического прогресса и технического перевооружения производства;

— организационные нововведения — это процессы освоения новых форм и методов организации и регламентации производства и труда, а также инновации, предполагающие изменения соотношения сфер влияния (как по вертикали, так и по горизонтали) структурных подразделений, социальных групп или отдельных лиц;

— управленческие нововведения — целенаправленное изменение состава функций, организационных структур, технологии и организации процесса управления, методов работы аппарата управления, ориентированное на замену элементов системы управления (или всей системы в целом) с целью ускорения, облегчения или улучшения решения поставленных перед предприятием задач;

— экономические инновации на предприятии можно определить как положительные изменения в его финансовой, платежной, бухгалтерской сферах деятельности, а также в области планирования, ценообразования, мотивации и оплаты труда и оценки результатов деятельности;

— социальные нововведения проявляются в форме активизации человеческого фактора путем разработки и внедрения системы усовершенствования кадровой политики; системы профессиональной подготовки и усовершенствования работников; системы социально-профессиональной адаптации и оценки результатов труда; системы вознаграждения и оценки результатов труда. Это также улучшение социально-бытовых условий жизни работников, условий безопасности и гигиены труда, культурная деятельность, организация свободного времени;

— юридические инновации — это новые и измененные законы и нормативно-правовые документы, определяющие и регулирующие все виды деятельности предприятий;

— экологические нововведения — изменения в технике, организационной структуре и управлении предприятием, которые улучшают или предотвращают его негативное

воздействие на окружающую среду.

Однако в целях нашей работы, изучающей роль инноваций в организационном развитии предприятия, видится возможным выделить два основных вида инноваций: собственно инновации (все кроме организационных) и организационные инновации.

Поэтому вначале проанализируем процесс управления собственно инновациями в рамках организационного развития в условиях глобализации, а затем — вопросы управления организационными инновациями.

Управление инновациями зависит от качества принимаемых инновационных решений, что, в свою очередь, определяется особенностями инновационного процесса, новизной нововведений, их потенциалом, ресурсными возможностями предприятия.

Достаточно четкое определение срока "организационные инновации", по нашему мнению, приведено в руководстве Осло (общая публикация ОЕСР и Евроустава) [4]. Согласно этому определению, организационная инновация — это внедрение нового организационного метода в деловой практике фирмы, в организации рабочих мест или внешних связей. Организационные инновации в деловой практике содержат в себе внедрение новых методов в организацию повседневной деятельности и порядка выполнения разнообразных работ. Сюда входит, например, внедрение новых практик для улучшения учебы сотрудников и облегчение циркуляции знаний внутри фирмы. Инновации в организации рабочих мест содержат в себе внедрение новых методов распределения ответственности и права принятия решений между сотрудниками при организации и согласовании разных рабочих процессов внутри подразделов предприятия и во взаимодействии этих подразделов, а также внедрения новых принципов структуризации деятельности, подобно объединению разных видов работ. Примером инновации в организации рабочих мест может служить первое применение организационной модели, которая предоставляет сотрудникам предприятия большую автономию в принятии решений и поощряет их к участию в выдвинутых новых идеях. Новые организационные методы во внешних связях предприятия включают внедрение новых способов организации взаимоотношений с другими предприятиями или государственными организациями, таких как установление новых форм сотрудничества с исследовательскими организациями или заказчиками. Новые методы интеграции с поставщиками, использование внешних результатов исследований и разработок, первое в практике предприятия привлечение коммерческих субподрядчиков к производству, заготовке, распределению, отбору персонала и вспомогательных служб.

Организационные инновации на предприятии мы определяем как организационные усовершенствования его функционирования как целого, а также организационное совершенствование отдельных участков производства с целью получения соответствующих экономических результатов [5]. Организационные инновации могут проявляться в двух основных формах:

— организационные инновации, не связанные с техническими инновациями, целью которых является улучшение деятельности и использования существующих трудовых ресурсов и имущества предприятия;

— организационные инновации, вызванные техническими инновациями и активно с ними взаимодействующие, а также способствующие росту их технической эффективности.

Организационные инновации направлены на вовлечение резервов, существующих в рабочем времени людей и машин, в темпе их работы, а также в материальном факторе. Атрибутом организационных инноваций, помимо экономических и социальных аспектов, является гуманизация любой человеческой деятельности. Рост производительности труда, достигаемый в результате усовершенствования организации труда, производства и управления, снижает физические и психические нагрузки на работников [2].

Основные организационные инновации на предприятии направлены на совершенствование:

- организационной структуры и управления;
- организации трудовых коллективов;
- организационной системы материальных элементов;
- организации протекания процессов.

Специфику организационных инноваций можно определить с помощью модели представленную ниже.

Важной предпосылкой реализации организационных инноваций является формирование инновационной восприимчивости на предприятиях. Среди научных подходов к характеристике данной категории интересными являются разработки, которые определяют инновационную восприимчивость как способность организации находить инновации в информационном поле; различать их и идентифицировать их отдельные признаки, выделять в них информативное содержание, адекватное цели действия, сформированному образу развития организации, и принять инновацию к использованию с целью повышения своей конкурентоспособности. То есть из этих позиций инновационная восприимчивость представляет собой процесс оценки инновации, инициативы ее принятия, осуществления но превращение в привычную деятельность, которая характеризуется предсказуемой структурой поведения работников. Следовательно, важным заданием руководства в инновационной сфере является создание и реализация механизма управления развитием инновационной восприимчивости к изменениям внешней среды, направленной на становление и развитие инновационно восприимчивой организации. Как показывают результаты наших исследований на микроуровне, экономика предприятий имеет низкую восприимчивость к инновациям и, как следствие, низкую скорость их внедрения, хранится глубокий разрыв между наукой и бизнесом, обусловленный уже не столько ведомственными и организационными барьерами, сколько лишней ориентацией бизнеса на легкодоступный zahraničnyy инновационный ресурс [7].

Так же мы можем определить основные факторы, которые являются причиной сдерживания наращивания и раскрытия инновационного потенциала, среди которого: отсутствие соответствующих государственных механизмов для регуляции процесса повышения инноваций развития; отсутствие действенного законодательства в сфере формирования интегрированных инновационных высокотехнологических структур. Предоставление владельцами и руководителями предприятий подавляющего внимания производственным процессам, вместо сосредоточения внимания на научно технологических и инновационных процессах. Именно вокруг проблем обновления продукции и технологий, повышения их научности должны концентрироваться организационные и инвестиционные ресурсы предприятий. Отсюда на предприятиях существует недостаточность практики внедрения современных методов организации деятельности, а именно: реинжиниринга, бюджетирования, системы сбалансированных показателей, управления рисками, технологического маркетинга и другого, какие бы позволили повысить уровень результативности управления предприятием и обеспечить эффективное использование его научно технологического потенциала и повышения конкурентоспособности [7].

Инновационная деятельность на промышленных предприятиях направляется преимущественно на обновление и улучшение существующих инноваций, а это существенно не изменяет технологическую структуру экономики. При таких условиях вложения инвестиций в инновационную деятельность становятся неэффективными.

Исследование состояния инновационной и производственной деятельности отечественных предприятий позволило определить следующие факторы, которые препятствуют процессу внедрения организационных инноваций. К таким относим:

- неразвитость национального внутреннего высокотехнологического рынка; — отсутствие механизма развития современной национальной инновационной системы, которая влечет несовместимость фундаментальных исследований с инновационным процессом;
- отсутствие института инновационных менеджеров, профессиональных знаний и опыта, в отрасли коммерциализации технологий;
- несовершенство политики государственного протекционизма национальной науки;
- несовершенство и не гармоничность законодательства об интеллектуальной собственности и другое.

Для реализации системы управления организационными инновациями в условиях ведения хозяйства отечественных предприятий целесообразным видится содействие изменениям внутрипроизводственных процессов, направленных на повышение эффективности и качества деятельнос-

ти, и нахождение решений имеющихся проблем с привлечением интеллектуального ресурса персонала. Способами обновления и наращивания необходимого для этого интеллектуального ресурса могут быть: внешние источники, к которым относятся разные курсы переподготовки, тренинги и тому подобное; внутренние источники, то есть самообучение и самоорганизация, когда работники способны самостоятельно сформулировать проблемы, которые возникают в процессе работы, и самостоятельно искать пути их решения.

Соответственно перед предприятиями появляется потребность в решении ряда заданий, а именно:

- откорректировать стратегию предприятия с учетом стратегии перманентной учебы, которая связана с непрерывным накоплением и интенсивным использованием корпоративного опыта (а в целом — интеллектуального капитала);
- переориентировать работников предприятия из пассивных получателей знаний в сторону креативности и системного мышления;
- усовершенствовать процесс трансферта знаний и создать эффективную систему управления знаниями;
- реструктуризировать организационную систему предприятия согласно принципам самообучения (с созданием соответствующей организационной культуры и привлечением необходимых технологий);
- привлечь сильных лидеров, которые помогут в запуске организационных инноваций и обеспечат высокую результативность инновационного процесса.

ВЫВОДЫ

Инновационная модель развития экономики в условиях глобализации, приводит к необходимости, определения роли организационного развития на предприятии основой которой является управление инновациями. Главной причиной низкой эффективности инновационной деятельности предприятий является инертность и инновационная неприемлемость, некомпетентность руководителей разных уровней управления. Фактор инновационной активности пока слабо влияет на общую эффективность украинских предприятий. Эффективность использования организационного ресурса промышленных предприятий проявляется в возможности руководства создать условия инновационной восприимчивости и осознания роли организационных инноваций как системного катализатора в реализации стратегии экономического развития.

Следовательно, можно утверждать о необходимости усиления внимания всех уровней управления предприятиями к процессу внедрения организационных инноваций, так как именно отсутствие современных методов организации инновационной деятельности, адекватных вызовам внешней среды организационных структур, организационных навыков, в инновационной сфере, по нашему мнению, тормозит инновационное развитие предприятий и экономики в целом. Последующие исследования могут быть направлены на выработку научно обоснованных и практически адаптированных механизмов привлечения организационного ресурса к управлению инновационным процессом.

Литература:

1. Волкова О.І. Економіка і організація інноваційної діяльності: навч. посібник. — К.: Професіонал, 2004.
2. Иохна М.А., Стадник В.В. Економіка і організація інноваційної діяльності: навч. посібн. — К.: Видавничий центр "Академія", 2005 р. — 400 с.
3. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторства та підприємство/ Пер. З англ. — К.: Україна, 2004. — 457.
4. Керівництво Осло. Рекомендації щодо збору та аналізу даних стосовно інновацій. Третє видання. — К.: УкрНТЕІ, 2009. — С. 52—53.
5. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями. — М.: Экономика, 1989. — 456 с.
6. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. — М.: Эксмо-Пресс, 2007. — 864 с.
7. Яненко І.Г. Організаційні інновації в економічній системі: сутність та передумови упровадження // Проблеми науки. — 2008. — № 8. — С. 25—31.

Стаття надійшла до редакції 06.09.2011 р.