

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ

**С.П. Бурляй**, аспірант

*Національний університет біоресурсів і природокористування України*

*Визначено теоретичні аспекти щодо формування системи управління інноваційними змінами в соціально-економічних системах. Досліджено чинники, що спричиняють опір змінам та заходи для їх подолання.*

**Ключові слова:** соціально-економічна система, адаптаційна система, інноваційні зміни, опір змінам, комплексне збалансування.

**Вступ.** Збалансування структури соціально-економічної системи є необхідним чинником при впровадженні інноваційної моделі від зародження ідеї щодо змін до їх впровадження. Оновлення системи управління – запорука успішного розвитку організації, а інноваційні зміни, що формують майбутню структуру цілісної системи, мають працювати на принципах адаптивності, комплексності та системності. При цьому повинні враховуватися суб'єктивні та об'єктивні чинники управління потенціалу підприємства. В даному випадку потребує удосконалення система управління змінами. При цьому необхідно пам'ятати, що всяке нововведення веде до порушення усталеності системи організації, викликає в ній внутрішнє напруження й опір змінам.

В більшості наукових праць розкривається управління змінами та інноваційний розвиток в системі змін. Основні дослідження в теорії управління нововведеннями відтворено в роботах класиків економічної думки, а саме: С. Вінтера, Г. Ганнта, Г. Досі, Р. Нельсона, В. Пригожина, Ф. Тейлора, Я. Тимбергена, Г. Форда та інших. Проблеми інноваційних змін розглядалися у працях А. Амоша, І. Ансоффа, А.А. Арменакіса, М. Біра, А. Клайкнехта, М. Кондратьєва, Дж. П. Коттера, К. Левіна, Г. Менша, Н. Норія, Б. Санта, Р. Солоу, Х. Фрімена, Й. Шумпетера, Дж. Д. Дак, та багато інших.

В економічних джерелах управління змінами не розглядається як цілісна система. Не повною мірою розкрито теоретико-

методологічні підходи до формування системи управління змінами в розвитку соціально-економічних систем. Таким чином, існує ряд проблем, а саме теоретико-методологічного характеру, які потребують свого розв'язання.

**Мета статті** – формування системи управління інноваційними змінами в соціально-економічних системах, впровадження інноваційних змін та реакції вищих і нижчих систем на оновлення.

**Результати дослідження.** Система управління працює на принципах саморозвитку, самоорганізації, цілеспрямованості, динамічності, за цими ж принципами працює соціально-економічна система.

Як зазначив М. Портер своїх дослідженнях: "Кожна успішна компанія застосовує свою власну стратегію. Однак характер та еволюція усіх успішних компаній виявляються у своїй основі однаковими. Компанія досягає конкурентних переваг завдяки інноваціям. Вони підходять до нововведень у найбільш широкому змісті, використовуючи як нові технології, так і нові методи роботи... Після того, як компанія досягає конкурентних переваг завдяки нововведенням, вона може утримати їх тільки за допомогою постійних удосконалень... Конкуренти відразу ж і обов'язково обійдуть будь-яку компанію, яка припинить удосконалення та впровадження інновацій" [6].

Існує тенденція до впровадження інновацій з мінімальним ризиком змін у самій організації. Тому першочергове завдання вищого керівництва організації (фірми, корпорації, підприємства) полягає в розробленні концепції світогляду і пріоритетів у сфері інновацій [3].

На думку Пітера Дойля, слід починати з принципової оцінки показників фірми у галузі інновацій, внутрішніх бар'єрів на їх шляху і заходів, спрямованих на підвищення інноваційної діяльності. Функціонування передбачає циклічне відтворення певних дій, результатів, яке може бути ефективним за умови стабільності цілей, структури, складу системи організації [2].

Краснокутська Н.В. визначила чотири найважливіших об'єктивних та суб'єктивних чинники, які чинять супротив інноваційним змінам [5]:

1. Фінансові витрати. Інноваційні зміни потребують проведення великої аналітичної роботи, при цьому виникає необхідність перебудовувати діяльність великої кількості підрозділів, вносити зміни безпосередньо на робочих місцях, змінювати правила ділової практики. Це впливає з істотних відмінностей інноваційного та стабільного виробничого процесів, які роблять завдання їх поєднання дуже складним, а в деяких випадках практично неможливим.

2. Інноваційні суперечності з організаційними. Будь-яке нововведення змінює параметри роботи системи, порушує її організаційну рівновагу. Досліджені науковцями відмінності між інноваційними та організаційними змінами доводять, що інноваційна система переводить організацію на новий технологічний, професійний рівень, де присутній певний ризик, потребує інноваційні зміни в кожній підсистемі організаційної структури.

3. Інноваційні зміни викликають опір з боку персоналу. Опір може мати різний рівень інтенсивності і виявлятися як у формі пасивного, більше або менше прихованого неприйняття нововведень (виражається незадоволенням, бажанням перейти на іншу роботу або зниженням продуктивності праці, виконавської дисципліни), так і у формі активного відкритого виступу проти інновацій. Опір змінам може мати різну силу і інтенсивність [1;4].

4. Нерозуміння менеджерами важливості інновацій і необхідності змін. Швидке досягнення успіху організацією пояснюється як відображення сильної та правильної організованості в системі управління, і здобутий сталий, внутрішньо-організаційний потенціал невіддільний змінам [7].

Для формування в системі управління інноваційних змін керівники вищих ланок мають правильно, із залученням свого персоналу розробити чітку інноваційну політику, за допомогою якої досягнути легкого впровадження інноваційних змін, без перешкод та опору, а також досягнути переваг та першості своєї організації у конкурентній боротьбі. З метою подолання перешкод та опору нововведенням є необхідність у проведенні таких дій: формування інноваційних проектів (дослідних

підрозділів, ідейних груп щодо розвитку та впровадження інноваційних змін), із залученням працівників та розроблення програм для їх навчання; створення мотиваційних систем для підтримки новаторських проектів (фінансові групи, розробка мотиваційної моделі стимулів, заохочення).

Таблиця

**Напрями здійснення процесу інноваційних змін\***

Етапи процесу змін	Основний зміст процесу здійснення інноваційних змін та їх чинники		Інноваційна стратегія щодо управління змінами
	Чинники щодо процесу інноваційних змін	Основний зміст процесу інноваційних змін	
Перший	Створення необхідного організаційного клімату	Створення у колективі відчуття необхідності інноваційних змін	Владно-насильницька Активна наступальна стратегія
Другий	Орієнтація на організаційно-соціальний тип поведінки	Формування колективних команд реформаторів-лідерів	
Третій	Формування організаційних елементів	Розробка чіткого проекту здійснення інноваційних змін	
Четвертий	Створення професійного творчого активу в організаційній структурі управління	Зміни в системі інформаційного забезпечення для більшого зацікавлення творчого активу	Рационально-емпірична Нормативно-перевиховна
П'ятий	Створення умов для творчого активу	Створення умов для активних дій, з упереджувальною адаптивністю	
Шостий	Створення системи якісних показників	Швидкі прості зміни з чітко сформованими цілями до системи управління в цілому	
Сьомий	Впровадження інноваційних змін	Створення гнучких умов при адаптивному процесі до нових стратегічних змін	Адаптивна Інноваційна
Восьмий	Збереження та закріплення результатів	Закріплення інноваційних змін, нових функціональних властивостей системи, цільової спрямованості її структури тощо.	

\* Систематизовано автором на основі літературного джерела [3] та власних досліджень

Визначені умови поширення та впровадження інноваційних змін в соціально-економічну систему здебільшого потребують гнучкої організаційної політики, готовності і мобільності її структур та взаємодії всіх підсистем, які задіяні в процесі інноваційних змін на різних рівнях її розвитку. Необхідно звернути увагу на той факт, що інноваційні зміни в системі управління працюють за принципом переджувальної адаптивності, що дає змогу керівництву поетапно спрямовувати їх дію. Поетапний процес інноваційних змін (табл. 1) формує характер успішного проведення змін, оновлення динамічної системи проходить за принципом самоорганізації, що дає змогу правильно розрахувати час, фінанси та ресурси, та проведення змін і їх закріплення в системі управління.

Здійснення 8-етапної системи інноваційних змін має відповідати деяким чинникам, а саме: успіх у комплексі – виконання усіх восьми етапів, оскільки вони всі важливі; процес змін є динамічним за характером – тож для більшого їх успіху потрібно створити у людей відчуття необхідності даного оновлення системи; деякі етапи, для чіткішого генерування інноваційних змін, можуть виконуватися одночасно і постійно; здійснення та впровадження інноваційних змін – процес ітеративний, в процесі трансформації неодноразово (особливо якщо оновлення торкаються всієї системи) виникає необхідність повертатися до попередніх моментів, у зв'язку із змінами в процесі оновлення та для перевірки деяких пройдених етапів змін [3].

**Висновки.** Таким чином, на основі досліджень встановлено, що розвиток соціально-економічних систем поєднує в собі всі можливості для організаційної взаємодії з метою забезпечення чіткого ефекту оновлення. Організаційна взаємодія повинна базуватися на єдності інтересів суб'єкту та об'єкту системи управління інноваційними змінами, що дасть змогу у забезпеченні рівня адаптивності в інноваційному процесі. Виявлення інноваційних суперечностей, які порушують організаційну рівновагу, та формування чіткої поетапної системи управління інноваційними змінами, збалансованої на принципах комплексності, адаптивності та системності дасть змогу чітко і без перешкод впроваджувати нововведення в соціально-економічні системи.

Література:

1. Дак Д.Д. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. / Дак Д.Д. — М., 2007. — С. 33 — 58.
2. Дойль П. Менеджмент. Стратегия и тактика / Дойль П. — С. Пб. Питер, 1999.
3. Дэн С. Козн Суть перемен. Путеводитель. Инструменты и тактика руководства преобразованиями в компании / Дэн С. Козн. — Олимп-Бизнес, 2007.
4. Кемерон З. Грин М. Управление изменениями — М., 2006. — С. 113 — 155.
5. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент : [навч. посіб.] / Н.В. Краснокутська. — К. : КНЕУ, 2003. — 504с.
6. Портер М.Е. Конкуренция. / Портер М.Е. — СПб.; М.; К . : Вильямс, 2000.
7. Фостер Р. Обновление производства: атакующие выигрывают : пер. с англ. / Фостер Р. — М. : Прогресс, 1987.