

ЧЕПУРКО АНДРЕЙ СЕРГЕЕВИЧ

**СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ
НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва – 2006

Диссертация выполнена на кафедре «Социологии, психологии и педагогики» Московского государственного технологического университета «СТАНКИН»

Научный руководитель:

доктор социологических наук, профессор Карлова Т.В.

Официальные оппоненты:

доктор социологических наук, профессор Шаленко В.Н.

кандидат социологических наук, доцент Салапат С.А.

Ведущая организация:

Российский государственный социальный университет

Защита состоится «29» ноября 2006 года в 13⁰⁰ часов на заседании Диссертационного совета К 212.142.04 в Московском государственном технологическом университете «СТАНКИН» по адресу: 127055, Москва, Вадковский переулок, За.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Московского государственного технологического университета «СТАНКИН»

Автореферат разослан «18» октября 2006 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета К 212.142.04
кандидат философских наук,
профессор



Алешин В.И.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования. Современная социально-экономическая ситуация в России приобретает инновационные черты, связанные с разработкой, внедрением и использованием новшеств, с преобразованием социально-управленческого механизма хозяйствования. Инновационность становится имманентным качеством предприятий, определяющих уровень социально-экономического развития современной России.

Формулируется новая инновационная модель социально-экономического национального развития, которая является следствием перехода и доминированию таких элементов как информационные и коммуникационные технологии. Развитие рынка инноваций и интеллектуальной собственности, развитие наукоемких производств, повышение роли неимущественных форм богатства (объектов интеллектуальной собственности) и возрастания роли человеческого фактора. Для современной России потребность в инновационном развитии усиливается, с одной стороны, конкуренцией западных фирм с точки зрения высокого технологического уровня и качества продукции, и, с другой стороны, конкуренцией стран Азии, основанной на дешевой рабочей силе.

Поэтому в последнее время особую значимость приобретают проблемы, связанные с формированием социально-организационного механизма управления инновационными процессами в современных российских предприятиях.

Актуальность темы исследования определяется необходимостью активизации и повышения социально-экономической продуктивности инновационной деятельности в условиях выхода России на новый уровень развития.

Инновационный процесс выполняет важнейшие функции, обеспечивая необходимую социально-экономическую мобильность, создавая атмосферу конкуренции в исследовательской сфере и создавая ту среду, без которой современное развитие, построенное на принципах личной заинтересованности и инициативы разработчиков.

Управление этими процессами требует включения всех организационных ресурсов и, прежде всего, – социального, направленного на формирование ин-

новационного настроения коллективов современных российских фирм и организаций, а также повышения вклада их деятельности в социальную сферу жизнедеятельности людей.

СТЕПЕНЬ РАЗРАБОТАННОСТИ ПРОБЛЕМЫ

Теория инновационных процессов достаточно хорошо разработана как отечественными, так и зарубежными исследователями. Этой теме посвящены публикации таких зарубежных авторов, как Богданов А. И., Водачек Л., Водачкова О., Друкер П., Мартино Дж., Санто Б., Портер М., Твисс Б., Шумпетер И., Янг Э. и другие. В отечественной экономической и научно-технической литературе анализ инновационных процессов проводится в работах Анчишкина А.И., Архангельского В.Н, Бляхмана Л.С., Васильева ГА, Волкова О.И., Глазьева С.Г., Дагаева А.А., Дуженкова В.И., Олейникова ЕА., Пузыни К.Ф. и других авторов

В то же время вопросу организации и управления инновационного процесса в практике управления с учетом специфики социально-экономических условий современной России, по мнению автора, уделено недостаточно внимания. В работах зарубежных авторов глубоко изучены теоретические и практические аспекты инновационных процессов, а также большое внимание уделяется организации внедрения научно-технических достижений с учетом особенностей современных инноваций. Однако перенос зарубежного опыта на российские предприятия требует дополнительного изучения ряда вопросов, в том числе поиск эффективного механизма внедрения нововведений, ориентированного на отечественную реальность, определение оптимального вида продукции с точки зрения технологов, конструкторов, организаторов производства и потребителей.

Несмотря на то, что интерес к теории нововведений в нашей стране возник несколько позже по сравнению с рядом зарубежных стран, тем не менее, вышеуказанными советскими и российскими авторами внесен значительный вклад в развитие этого направления. Вместе с тем глубокая проработка теоретических вопросов не всегда сопровождается практическими рекомендациями по определению наиболее социально-целесообразных организационно-управленческих

методов и средств повышения конкурентоспособности российских предприятий.

Исследования социально-управленческих особенностей инновационной деятельности в сфере российской бизнес-среды проводятся на стыке целого ряда гуманитарных наук: социологии управления, экономики, социальной психологии и общей теории управления.

Фундамент междисциплинарного направления "инноватика" заложили в начале века работы экономистов и, одновременно, социологов - теоретиков И. Шумпетера и Н.Д. Кондратьева¹. Их работы позволили очертить циклические закономерности научно-технического прогресса, обосновать идею взаимодействия технологических и институциональных сдвигов. Гуманитаризация экономических наук наметившаяся в 1980-90-е гг., способствовала ренессансу социально-экономических исследований по теме инновационной деятельности (С. Клайн, Н. Розенберги др.²). Немалый вклад в развитие этого направления внесли теоретики инновационного менеджмента (Дж. Залтмен, Р. Данкан, Дж. Холбек, П. Дракер и др.³)

С конца XX века формируется самостоятельная социологическая ветвь инноватики, интегрирующая социальные, экономические и управленческие подходы. Приоритетность в разработке методологических и концептуальных основ инноватики принадлежит западным социологам (В. Лундвал, Р. Витли, Л. Виннер и др.⁴). Их исследовательские интересы были сосредоточены на внутриорганизационной и межорганизационной социальной интеракции в процессе осуществления, инновационной деятельности, роли социально-экономических

¹ Schumpeter J.A. The theory of economic development. Cambridge, 1934; Кондратьев Н.Д. Проблемы экономической динамики. - М., 1989.

² Kline S.J. and Rosenberg N. An Overview of Innovation. / In R. Landau and N. Rosenberg (eds.). The Positive Sum Game. - Washington, DC: National Academy Press, 1986.

³ Zaitman G., Dimcan R., Holbek J. Innovation & organizations. - N.Y.: John Wiley & Sons, 1973; Drucker, P.P. Entrepreneurship and Innovation - N.Y., 1985.

⁴ Lindvall B.-A., ed. National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. - London, 1992.; R. Whitley (ed.), The Changing European Firm. - London: Routledge, 1996; Winner L. Upon opening the black box and timing it empty: Social constructive tam philosophy of technology. // Science, Technology, & Human Values, 1993. - N 18. - P. 362-378.

связей и сетей, глобального социоэкономического моделирования инновационного процесса.

Предтечей оформившегося отечественного направления социальной инноватики можно считать промышленную социологию. Среди наиболее авторитетных отечественных исследователей социальных проблем инновационной деятельности признаны Д.М. Гвишиани, А.И. Пригожин, В.С. Дудченко, Н.И.Лапин. Прикладное направление сформировали работы социологов-практиков В.И. Герчикова, В.В. Чичилимова и др.⁵.

В период интенсивного перехода экономики на новый уклад тема технологического прогресса и его социального сопровождения ушла на задний план. Интерес к ней возродился только по мере стабилизации новых форм хозяйственной жизни, т.е. в последние годы. Появились публикации, непосредственно сфокусированные на инновациях в производственной сфере и их социальном обеспечении (Р.В. Рывкина и ЛЛ. Косалс, В.И. Кабалина, С.А. Кугель, А.А. Гордиенко и др.)⁶ Вместе с тем динамичность общественно-экономической ситуации не способствовала целостности восприятия столь важного социально-экономического явления, каким является инноватика. Недостаточное изучение тенденций последних лет (фрагментарность работ и запаздывание в обобщении опыта) диктуют настоятельную потребность в новых исследованиях социально-управленческой составляющей современных инновационных процессов на российских предприятиях.

ОБЪЕКТОМ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ являются инновационный процессы на современных предприятиях как социально-управленческий феномен.

⁵ Научные исследования и человеческие потребности. (Под ред. Гвишиани Д.М., Лапина Н.И.) - М., 1979; Пригожий А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социокультурные проблемы инноватики) - М., 1989; Дудченко В.С. Основы инновационной методологии. - М., 1996. Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. Методология с позиций практики.-Новосибирск, 1984.; Чичилимов В.С. Заводской социолог в системе управления коллективом.//СоцИс-1982.-№4.

⁶ Предприятие и рынок: Динамика управления и трудовых отношений в переходный период. /Под ред. В.И. Кабал иной. - М., 1997; Косалс Л.Я. Рывкина Р.В. Социология перехода к рынку России.-М.,1998.; Социологический образ науки и технологии /Под ред. Кугеля С.А., - СПб., 1998.: Гордиенко А.А. Наука и инновационное предпринимательство в современном обществе. Социокультурный подход. - Новосибирск, 2000.

ПРЕДМЕТОМ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ выступает организационно-управленческое обеспечение инновационной деятельности на российских предприятиях в конкретных организационных моделях.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ. Основная цель диссертационной работы заключается в выявлении и анализе специфики, характерной для социально-управленческих аспектов инновационных процессов на российских предприятиях.

Для достижения указанной цели исследование сосредоточено на решении следующих задач.

ЗАДАЧИ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Проанализировать концептуальные понятия современных инновационных процессов в управлении.
2. Раскрыть социально-управленческие ресурсы организации моделей управления инновационными процессами
3. Определить инновационную управленческую стратегию и осуществить конкурентный анализ в инновационной деятельности.
4. Исследовать формы управления персоналом организации при внедрении инновационных процессов
5. Охарактеризовать инновационный конфликт как способ разрешения противоречий в процессе внедрения организационных нововведений
6. Выявить эффективные социальные технологии преодоления сопротивления консервативных групп персонала организационным инновациям

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ.

Из общенаучных методов в данном диссертационном исследовании применен системный подход, заключающийся в сочетании структурного и функционального анализа. При этом социальная организация (основной объект управленческого воздействия) рассматривается как динамичная целевая

многофункциональная система, состоящая из разнородных и взаимосвязанных элементов.

Этот подход реализован в построении модели локальной системы инноваций в рамках современных российских предприятий.

Теоретико-концептуальная база состояла из конструкторов разных социально-экономических и управленческих дисциплин; интегрировались исследования в области инноватики экономико-социологического направления, менеджмента, экономического неонинституционализма, социальной психологии. В качестве платформы, объединяющей различные течения гуманитарных наук, использовалась социология управления в ее современном междисциплинарном значении, формирующемся в контексте синергично-информационного мировоззренческого подхода и теории социальной самоорганизации⁷

Эмпирическая база исследования формировалась из опубликованных и собственных источников информации. Из первой группы источников привлечены для вторичного анализа следующие материалы: нормативные документы, отражающие государственное регулирование сферы науки и инновационной деятельности; статистические данные Центра исследований и статистики науки Госкомстата РФ; отраслевые отчетные инновационные показатели; а также опубликованные социологические данные альтернативных эмпирических исследований. Также использовались опубликованные социологические данные исследований ВЦИОМа, Института⁷ сравнительных исследований трудовых отношений, Ресурсного центра малого предпринимательства. Ко второй группе источников относятся: внутрифирменные отчетные показатели; материалы многочисленных интервью и неформализованных бесед, проведенных автором с экспертами сферы НИОКР; собственные наблюдения в ходе осуществления нововведенческой деятельности на инновационном предприятии среднего бизнеса.

⁷ Социологические подходы к проблеме инновационной активности в России/Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень. -1999. -№3(41); Организационные инновации и трудовые отношения на Московском машиностроительном заводе АО"Ленкон" / Кадрь.- М.1997.; Инновационные процессы в малом предпринимательстве. Отчет по результатам исследования. - М.: Ресурсный центр малого предпринимательства, 2000.

Методический аппарат аналитической части исследования представляет собой сочетание качественных и количественных методов анализа имеющейся эмпирической информации. Качественному вторичному анализу подверглись статистические и отчетные материалы, публикации альтернативных социологических исследований; качественному первичному анализу - материалы глубоких неформализованных интервью и бесед, открытые вопросы стандартизированного интервью.

НАУЧНАЯ НОВИЗНА И ЗНАЧИМОСТЬ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ.

- Определены перспективы социологического и управленческого изучения основных понятий инновационных процессов в сфере современных российских предприятий, заключающиеся в сосредоточении внимания не только на экономических и технических регуляторах инновационных процессов, но и на социально-организационном и управленческом обеспечении инновационных процессов.
- Проанализированы основные модели управления инновационными процессами и оптимизации внутренней социально-организационной среды в современных российских предприятиях и социально-управленческие ресурсы инновационных процессов.
- Выявлены основные организационные формы и показаны механизмы, инновационных процессов как фактора стратегического конкурентного преимущества предприятий, рассмотрен инновационный бизнес в зарубежном организационно-управленческом опыте и российская система организационных инноваций.
- Исследован инновационный конфликт как способ разрешения противоречий в процессе внедрения организационных нововведений.
- Выявлены эффективные социально-управленческие технологии преодоления сопротивления консервативных групп персонала организационно-управленческим инновациям

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ И ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Сформулированные основные положения и выводы способствуют расширению и углублению имеющихся в научном знании представлений об организации и управлении инновационными процессами в современной России, могут быть использованы при подготовке учебных и консультативных курсов по социологии управления.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в том, что ее результаты могут быть использованы в деятельности по совершенствованию управления на современных российских предприятиях, прогнозированию социальных процессов в производственно-инновационной предпринимательской сфере, в выработке стратегических направлений инновационной политики и ее реализации директивными (государственными) органами. Теоретический и аналитический материал диссертационной работы может быть использован для спецкурса по социологии управления инновационными процессами.

Апробация диссертационной работы. Основные теоретические и практические положения и выводы диссертации обсуждались на заседании кафедры «Социологии, психологии и педагогики» Московского Государственного Технологического Университета «Станкин», в докладах автора на аспирантских и методологических семинарах кафедры, а также на конференциях, социологических конгрессах и круглых столах. Материалы диссертации представлены в публикациях автора.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность выбора темы диссертационного исследования и характеризуется степень изученности данной проблемы на современном этапе, формулируется объект, предмет, цели и задачи исследования, определяется методологическая и теоретическая база исследования, его научная новизна и практическая значимость.

В первой главе «Методологические и теоретические основы социального управления инновационными процессами» исследуются модели управ-

ления инновационными процессами в организациях; приводятся основные понятия современных инновационных процессов в управлении и рассматриваются инновации как фактор стратегического конкурентного преимущества предприятий.

Параграф первый первой главы «Основные понятия современных инновационных процессов в управлении».

Обычно под инновацией понимают создание новой улучшенной продукции или производственного процесса. С другой стороны инновацией является и использование более дешевого сырья для производства уже известного товара, изменение маркетинговой политики, выход на новые рынки или новый уровень сервиса.

Инновации не просто нарушают существующие традиции, они также приносят гораздо больший доход, чем обычные рискованные деловые предприятия. Американцы посчитали, что норма прибыли от 17 самых удачных нововведений, сделанных в 70-х годах, составила в среднем около 56%. В тоже время средняя норма прибыли от инвестиций в Американский бизнес за последние 30 лет составляет всего лишь 16%.

Кардинальные преобразования, происходящие сегодня в России, затрагивают все сферы деятельности. Проблема эффективного использования достижений науки и техники не исчезает в ходе осуществления рыночной реформы. Для многих российских предприятий, столкнувшихся с вопросом конкуренции, выживаемости в условиях рынка, именно инновационная деятельность, ее результаты являются главным условием успеха и эффективности. Поэтому участники рыночных отношений, прежде всего те из них, которые занимаются производством, для обеспечения своей текущей и перспективной конкурентоспособности обязаны самостоятельно и целенаправленно формировать и осуществлять научно-техническую политику.

Инновации подразумевают освоение новой продуктовой линии (то есть совокупность контрактов на сбыт продукта и снабжение покупными ресурсами, а также необходимых материалов и нематериальных активов), основанной на специально разработанной оригинальной технологии, которая способна вывес-

ти на рынок продукт, удовлетворяющий не обеспеченные существующим предложением потребности. Новая технология может также сделать, в силу своей повышенной производительности, доступным для потребителей существенно большее количество известного им продукта.

Инновации могут быть радикальными – и тогда они представляют собой существенное обновление бизнес-линий предприятия. Инновации могут быть также инкрементальными, то есть иметь характер лишь отдельных усовершенствований – тогда они выступают как частичное обновление бизнес-линий предприятия.

Нововведение - это результат инновационного процесса. Инновационный процесс — это не просто внедрение чего-либо нового, а такие изменения в целях, условиях, содержании, средствах, методах, формах организации производственного и управленческого процессов, которые:

- обладают новизной;
- обладают потенциалом повышения эффективности этих процессов в целом или каких-то их частей;
- способны дать долговременный полезный эффект, оправдывающий затраты усилий и средств на внедрение новшества;
- согласованны с другими осуществляемыми нововведениями.

Качество реализованных нововведений существенно зависит от того, как организован инновационный процесс.

Параграф второй первой главы «Характеристика моделей управления инновационными процессами на современных предприятиях».

В последние десятилетия активного формирования и развития пятого технологического уклада, ядро которого составляют биотехнология, генная инженерия, информационные и коммуникационные технологии, тонкая химия, нанотехнологии, новые материалы, альтернативная энергетика и др. Вместе с тем серьезным изменениям подвергся и процесс коммерциализации технологий – инновационный процесс.

Инновационный процесс в первом приближении рассматривается как процесс преобразования входов (ресурсов, информации и др.) в выходы (новые то-

вары, новые технологии и т.п.). Данный подход основан на предположении, что процесс нововведения, сопряженный с творческой деятельностью, изначально является иррациональным и неорганизованным. Инновационный процесс здесь описывается моделью типа «черный ящик» (рис.1).

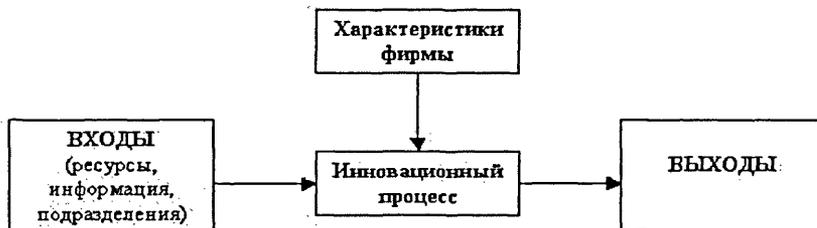


Рис.1. Инновационный процесс как процесс преобразования [1]

Новые эмпирические данные, основанные на исследовании реальных инноваций, доказали, что в инновационном процессе потребности рынка также имеют большое значение. Как показала практика, внутри подразделений НИ-ОКР зародились только 25-30% всех идей, лежащих в основе нововведений. Хотя важность этих идей выше, так как они обуславливают радикальные инновации.

Линейная модель «рыночного притяжения» инноваций (market pull, need pull) получила широкое применение со второй половины 60-х годов. Модель предполагала, что инновации возникают в результате обнаружения потребности покупателя, четко сфокусированных исследований и разработок, завершающихся появлением новых продуктов на рынке. Научно-исследовательские разработки являются в этом случае реакцией на запросы рынка.

Инновационный процесс третьего поколения, по Росвеллу, все еще последовательный, но с обратными связями

Сегодня уже никто не отрицает, что сфера НИОКР и новые потребности, представленные в третьей модели Р. Росвелла, служат главными источниками инновационных идей.

Еще одной общепризнанной моделью процесса нововведения третьего поколения является цепная модель (chain-link model) Клайна-Розенберга (S.J. Kline, N. Rosenberg).

Цепная модель разделяет инновационный процесс на пять стадий. На первой стадии идентифицируется потребность на потенциальном рынке. Вторая стадия начинается с изобретения и/или создания аналитического проекта нового процесса или товара, который, как планируется, удовлетворит найденную потребность. На третьей стадии происходит детальное проектирование и испытание, или фактическая разработка инновации. На четвертом этапе появляющийся проект перепроектируется и в конечном счете попадает в полномасштабное производство. Заключительная пятая стадия представляет инновации на рынок, инициируя маркетинговую и распределительную деятельность.

Интегрированная модель (четвертое поколение) инновационного процесса, появившаяся в практике компаний во второй половине 80-х годов, обозначила переход от рассмотрения инновации как преимущественно последовательного процесса к пониманию инновации как параллельного процесса, включающего одновременно элементы исследований и разработок, разработки прототипа, производства и т.д.

Важнейшими особенностями четвертой модели стали интеграция НИОКР с производством (например, соединенные системы автоматизированного проектирования и гибкие производственные системы), более тесное сотрудничество с поставщиками и передовыми покупателями, горизонтальное сотрудничество (создание совместных предприятий, стратегических альянсов), а также создание межфункциональных рабочих групп, объединяющих технологов, конструкторов, маркетологов, экономистов и др.

Инновационный процесс в пятой модели Р. Росвелла является не только межфункциональным, но также носит мультиинституциональный, сетевой характер. Одна из попыток визуализации пятого поколения инновационного процесса – его нелинейная модель представлена в работе. Она отражает взаимодействие основных институтов (сама компания, ее поставщики, конкуренты, потребители), результатом которого становится инновация.

В модели Купера инновационный процесс разделен на predetermined ряд этапов, каждый из которых включает набор конкретных действий. Важно отметить, что этапы в данной модели «межфункциональны» (к примеру, нет

этапа маркетинга или исследований и разработок). В то же время каждая фаза состоит из набора параллельных действий, осуществляемых людьми из разных функциональных сфер фирмы, работающих вместе как команда и имеющих своего лидера.

В целом модель Купера содержит элементы управления инновационным процессом. К ее недостаткам следует отнести невозможность возврата проектов на более ранние этапы.

За последние 50 лет процесс нововведения значительно эволюционировал и сегодня имеет сложный многоаспектный характер.

В качестве источников инновации на данном этапе могут выступать научные исследования (открывающие новые знания), потребности рынка, существующие знания (внешние для компании), полученные в процессе обучения на собственном опыте знания и др. Некоторые компаний сейчас сами формируют спрос (будущие потребности) на свои будущие товары. Относительная роль различных источников инноваций значительно отличается для разных компаний и отраслей, зависит также от стадий их жизненных циклов.

Современный инновационный процесс имеет сложный многоаспектный характер. Применение той или иной модели инновационного процесса в большой степени зависит от системы макро- и микроэкономических условий деловой активности конкретных экономических агентов – участников современного инновационного процесса.

Вопросы управления инновационной деятельностью на микроуровне являются детализацией задачи выработки методов управления конкурентоспособностью предприятия через инновационную составляющую, т.е. теоретико-прикладных основ формирования методологии построения управленческих моделей инновационного процесса российских предприятий в современных условиях экономического развития России.

Параграф третий первой главы «Инновации как фактор стратегического конкурентного преимущества предприятий».

Инновационный бизнес можно рассматривать с двух точек зрения:
- как средство обеспечения стратегического преимущества компаний, для кото-

рых собственно инновации не являются основным видом бизнеса; - как вид бизнеса, продуктом которого являются конкретные научные, научно-технические и иные результаты, которые могут использоваться как основа нововведений в других отраслях.

В этой связи резко растет и значение инновационного бизнеса, как основного вида деятельности фирм. Современный этап развития мирового рынка характеризуется ростом динамики, нестабильности и, прежде всего, глобализации бизнеса. В то же время широкое внедрение мировых информационных систем привело не только к использованию электронной коммерции, но и к появлению тенденции перехода к так называемым сетевым организациям, подразделения которых географически удалены друг от друга. Сетевая организация может консолидировать ресурсы по всему миру, что является одним из решающих факторов успеха в глобальной конкуренции.

Имеется широкий спектр особенностей стратегических действий фирм, в том числе и сетевого (виртуального) характера, в условиях глобального рынка, на которые будет указано ниже и которые следует оценить с единых методологических позиций.

Главные выводы из мирового опыта состоят в следующем:

– инновационная составляющая бизнеса становится ключевым фактором в глобальной конкуренции;

– наблюдается тенденция рассматривать действия фирм по решению конкурентных задач как синтез стратегического и общего менеджмента, экономики, теории организации и управления человеческими ресурсами;

– происходит тесное смыкание (и даже переплетение) задач и подходов стратегического и инновационного менеджмента фирмы. Можно говорить о необходимости разработки теории и практики единого стратегического инновационного менеджмента;

– глобализация мировой экономики лишь ускорила ход этих процессов. Глобализация и мировая экономика – принципиально разные вещи. Основой для глобализации послужила новая мировая инфраструктура информационных технологий, политика либерализации управления. В глобальной экономике ин-

ституциональные элементы работают как единое целое в реальном масштабе времени.

Компании добиваются конкурентных преимуществ посредством инноваций. Они осваивают новые методы достижения конкурентоспособности или находят лучшие способы конкурентной борьбы при использовании старых способов. Инновации могут проявляться в новом дизайне продукта, в новом процессе производства, в новом подходе к маркетингу или в новой методике повышения квалификации работников. В своем большинстве инновации оказываются достаточно простыми и небольшими, основанными скорее на накоплении незначительных улучшений и достижений, чем на едином, крупном технологическом прорыве. В этот процесс часто вовлекаются идеи, даже не являющиеся "новыми" – идеи, которые буквально "витали в воздухе", но не применялись целенаправленно. При этом всегда происходит вложение капитала в повышение квалификации и получение знаний, в физические активы и повышение репутации торговой марки.

Некоторые инновации создают конкурентные преимущества, порождая принципиально новые благоприятные возможности на рынке или же позволяют заполнить сегменты рынка, на которые другие соперники не обратили внимания.

Во второй главе «Управление персоналом предприятия при внедрении инновационных процессов» исследуется специфика социальных технологий преодоления сопротивления консервативных групп персонала организационным инновациям, роль и функции менеджмента организации в стратегии реализации нововведений, инновационный конфликт как способ разрешения противоречий в процессе внедрения организационных нововведений

Параграф первый второй главы «Инновационный конфликт как способ разрешения противоречий в процессе внедрения организационных нововведений».

Человеческий фактор, инициативность имеют решающее значение, особенно с точки зрения выполнения таких ключевых функций как: создание нового качества, инициативная деятельность по использованию изобретения, управ-

ление организацией (инновационными стадиями), стратегическое управление (дальнейшее научно-техническое развитие). Эффективность инновационного процесса можно оценивать на основе достигнутых прямых и косвенных технических и экономических результатов, а также изменений в поведении и взглядах людей, принимающих участие в процессе или формирующих его цель. Ведь эти условия в такой же мере формируют людей, в какой люди формируют условия.

После зарождения и усвоения индивидуальной идеи следует период определения конкретных задач, формирования программы конкретных действий, за которыми идет точное планирование и необходимое для этого накопление информации. Заметим, что с общественной точки зрения интерес представляет даже неудачный опыт, поскольку и он непременно обогащает человеческое знание и стимулирует поиск новых путей;

По мере реализации идеи, разворачивания инновационного процесса в социально-экономической системе, какой представляется предприятие, происходят количественные и качественные изменения. Наряду с изменением технических и экономических параметров трансформируются межличностные связи, затем следует относительная стабилизация. Работники адаптируются в своих новых ролях, приспосабливаются друг к другу и к внешним по отношению к инновационному процессу, изменившимся обстоятельствам. Важная роль на этом участке принадлежит вопросам саморегулирования и самоуправления системы.

Инновационные процессы необходимо присутствуют в жизненном цикле любой организации, более того, способность к выживанию той или иной организационной структуры в условиях рынка зависит, прежде всего, от ее гибкости, способности к быстрому внедрению нововведений. Отсутствие такой гибкости при резкой смене условий окружающей среды (что мы имеем на данном этапе) ведет к реформированию или ликвидации структуры.

Под инновационным конфликтом понимается такой организационный конфликт, который возникает в результате противоречия между привычной структурой организации, стилем, методами управления, технологией, нормами,

ценностями, с одной стороны, и происходящими в них изменениями, с другой. Любой инновационный процесс неизменно связан с возникновением таких противоречий, поскольку внедрение нововведений необходимо связано с преодолением сопротивления технической, политической и культурной систем организации.

Инновационный процесс конфликтен по своей природе. Только путем преодоления сопротивления устоявшихся форм организационного устройства, разрешая возникающие при этом конфликты, возможно внедрение нового. Таким образом, управление инновационным процессом - это, прежде всего, управление конфликтами. Другими словами, носителями конфликта всегда являются люди - субъекты взаимодействия, то есть управление конфликтами в процессе внедрения нововведений связано, прежде всего, с управлением персоналом организации.

Управление инновационным процессом требует высокой профессиональной компетентности, глубоких специальных знаний, творческого мышления, значительного практического опыта руководящего персонала. К тому же должна быть уверенность рабочих и специалистов в компетентности своего руководства, доверие к нему.

Второй параграф второй главы «Роль и функции менеджмента организации в стратегии реализации нововведений»

Характеристиками организации, способствующими нововведениям, прежде всего, являются: свободный поток информации, который позволяет тем, кто работает над нововведениями, находить новые идеи и приспособлять их к целям и задачам организации; частый и близкий контакт между подразделениями; традиция работать командами и доверять друг другу; наличие руководителей, которые верят в нововведения и делают все, чтобы им были доступны необходимые ресурсы; менеджеры, способные и желающие овладеть предоставляемыми возможностями и не упустить время, требуемое для нововведений.

Решающую роль в инициировании и осуществлении перемен играют руководители, поскольку они несут ответственность за разработку стратегии изменений и планирование мероприятий по их осуществлению. Общий план преоб-

разований должен учитывать такие поведенческие проблемы, как возможное негативное отношение сотрудников к переменам и связанной с ними неопределенности и общую потребность в создании организации, приветствующей трансформации.

Огромная роль в процессе осуществления изменений принадлежит трансформационным лидерам или руководителям-преобразователям, т.е. менеджерам, иницирующим направленные на укрепление и развитие позиций организации стратегические перемены. Именно они формулируют видение и «показывают товар лицом», помогают работникам приподняться над индивидуальными интересами, связанными с их работой или подразделениями и попытаться увидеть картину в целом. Они стремятся к созданию непрерывно обучающейся организации и сотрудников, подготовке их к решению сложных задач.

Поскольку гибкость и способность к изменениям представляют сегодня ключевые характеристики организации, а основным барьером (как и фактором изменений) являются люди - человеческие ресурсы компании, одной из важнейших функций управления персоналом становится активное управление изменениями и организационное развитие. Как правило, способность к изменениям связана с более высоким уровнем образования, более широкой квалификацией, способностью переобучаться, уровнем творчества и инновационности персонала. Реальная мотивация, материальная и моральная заинтересованность руководящих работников в реализации инновационной политики отличаются разнообразием в практике организации.

Социологические исследования показывают, что и рядовой персонал не всегда стремится следовать принципам коллективного управления в своей деятельности.

Параграф третий второй главы «Эффективные социальные технологии преодоления сопротивления консервативных групп персонала организационным инновациям»

Создание самоуправляемых команд необходимо не всем организациям и не во всех производственных ситуациях. В значительной степени наличие таких

команд связано с нововведениями, с организационной культурой и традиционным, характерным для фирмы стилем управления.

Каким бы коллективным не выглядело принимаемое решение, ключевую роль в его формировании играет, безусловно, руководитель. С этим согласны все: и представители Запада, и представители Востока. И как считают выдающиеся менеджеры в обеих частях света, искусство управления во многом есть умение своевременно сделать нужный выбор.

В условиях рыночной экономики демонстрация высшего профессионального мастерства, это, прежде всего, фактор выживания организации.

И А. Морита, и Л. Якока ответ дают в единой формуле: риск, помноженный на опыт, знание дела и обстановки и подкрепленный интуицией.

Коллектив потенциально может добиться гораздо большего, чем каждый из его членов в сумме. Эффективное руководство предполагает, что работники совместно координируют ресурсы, определяют задачи, выдвигают и поддерживают идеи, планируют деятельность и доводят дело до конца, невзирая на трудности.

Потенциально коллектив является огромной важности стимулом, фактором поддержки его членов, постановки высоких целей, создания мотивирующей и творческой среды.

В Заключении диссертации представлены основные выводы, подведены итоги проведенного исследования, заключение и рекомендации.

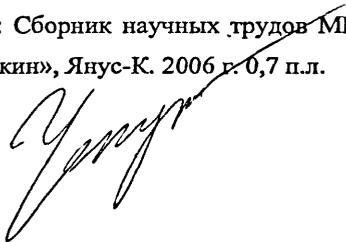
В Приложении диссертации содержатся модели управления инновационными процессами на современных предприятиях.

Основные положения и результаты исследования отражены в публикациях:

1. Инновации как фактор стратегического конкурентного преимущества компаний // Информационные технологии в технических и социально-экономических системах: Сборник научных трудов МГТУ «СТАНКИН». Выпуск 2. Том 1 – М.: «Станкин», Янус-К. 2005 г. 0,7 п.л.

2. Инновационный бизнес как основной вид деятельности современных фирм: анализ зарубежного опыта // Информационные технологии в технических и социально-экономических системах: Сборник научных трудов МГТУ «СТАНКИН». Выпуск 3. Том 2 – М.: «Станкин», Янус-К. 2005 г. 0,8 п.л.

3. Роль и функции менеджмента организации в стратегии реализации нововведений // Информационные технологии в технических и социально-экономических системах: Сборник научных трудов МГТУ «СТАНКИН». Выпуск 3. Том 2 – М.: «Станкин», Янус-К. 2006 г. 0,7 п.л.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'С. Янус', is written over the bottom right portion of the third paragraph.

Подписано в печать 18.10.2006

Формат 60x90¹/₁₆

Бумага 80 гр/м²

Гарнитура Times

Объем 1,25 п.л.

Тираж 100 экз.

Заказ № 217

Отпечатано в Издательском Центре ГОУ ВПО МГТУ «СТАНКИН»
Лицензия на издательскую деятельность ЛР №01741 от 11.05.2000
127055, Москва, Вадковский пер., д.3а

