

7.7. ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ

Лоскутова М.А., аспирант, Финансово-экономический факультет

Санкт-Петербургский филиал Финансового университета при Правительстве РФ, г. Санкт-Петербург

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

В статье проведен анализ влияния инновационных технологий на процесс управления. Рассматривается роль инновационных технологий в процессе управления, произведен поиск компонентов, иллюстрирующих влияние этих технологий на процесс управления, выявлен собирательный образ современного менеджмента в условиях постоянно изменяющихся условий и даны определенные рекомендации по осуществлению инновационной деятельности в компании.

Актуальность темы. В широком смысле термины «инновации в экономике», «инновации в образовании», «инновации в праве» предполагают генерацию комплекса новых полезных знаний в различных областях человеческой деятельности с последующим материальным воплощением разработанных знаний и возможности его воспроизводства. Такое широкое понятие инновации развивается в категорию представления об основном на признаках новизны преобразованиях в экономической, технической, социальной, культурной, государственно-правовой сферах, управляемым целенаправленным процессом изменений, совершенствований в соответствии с новейшими, современными требованиями. В принципе можно определять любые обновления в социальной, правовой, культурной и других сферах термином «модернизация». Сложность заключается в том, что модернизационные процессы в современном мире тесно взаимосвязаны и переплетены с процессами инновационного развития общества.

Для экономической сферы управление такими целенаправленными усовершенствованиями, отвечающими современным требованиям, имеют целью формирование инновационной экономики, основанной на развитии рынка интеллектуальной собственности, новой наукоемкой продукции. Взаимоотношения между членами трудового коллектива подвержены изменениям, поэтому менеджеры вынуждены искать инновационные пути взаимодействия с сотрудниками для эффективного выполнения возложенных на них функций. Управление инновационной деятельностью и взаимодействие с существующими инновационными технологиями становятся неотъемлемыми компонентами управления предприятием как социально-экономической системой и подсистемами в виде структурных подразделений. Актуальность исследования проблематики управления процессом внедрения инновационных технологий в производство, а также анализ их влияния на процесс управле-

ния обусловлены также тем, что социум XXI в. можно считать обществом знания, благополучие которого обеспечивается все растущим количеством различных инноваций современных предприятий.

Цель. Провести анализ влияния инновационных технологий на процесс управления. Рассмотреть роли инновационных технологий в процессе управления на конкретном примере, произвести поиск компонентов, иллюстрирующих влияние этих технологий на процесс управления,

Методология научного исследования. В процессе исследования использованы теоретический анализ и обобщение научной литературы, периодических изданий и источников сети интернет по данному вопросу.

Результаты. Результатом исследования стало выявление собирательного образа современного менеджмента в условиях постоянно изменяющихся условий и выдвижение определенных рекомендаций по осуществлению инновационной деятельности в компании.

Значимость. Практическая значимость предлагаемой работы состоит в возможности применения рекомендаций по осуществлению инновационной деятельности в компаниях.

Рассмотрение проблематики влияния инновационных технологий на процесс управления уместно начать с определения того, что же подразумевается под инновационными технологиями. Под инновационными технологиями понимаются технологии, которые возникают по мере развития человеческого общества. Причиной их возникновения являются либо научные и культурные достижения человечества, либо возникающие в ходе эволюционного развития социума потребности, которые не могут быть удовлетворены существующими технологиями [6, с. 61].

В связи с появлением потребности в инновационных технологиях начинается процесс их изобретения и непосредственного внедрения, именуемый инновационной деятельностью. Для управления инновационной деятельностью в организациях создается система управления инновациями, инновационным процессом и отношениями, возникающими в процессе движения инноваций – инновационным менеджментом [4, с. 86]. Инновационный менеджмент представляет собой совокупность трех основополагающих компонентов:

- поиск идеи, служащих базой для инновации;
- организация процесса внедрения инновации;
- процесс продвижения и реализации инновации на рынке или в самой компании.

На степень притяжения инновационных технологий отдельными индивидами влияет то, насколько развитым является их инновационное восприятие, под данным термином следует понимать степень восприимчивости человека к различным новшествам, его внутреннее отношение к ним.

Уместным будет проиллюстрировать влияние инноваций на процесс управления организацией и на развитие самой организации на конкретном примере. Для этого рассмотрим, как инновации повлияли на систему менеджмента одной из самых крупных южнокорейских компаний Samsung Group [7]. Группа

компаний «Самсунг» была основана в 1938 г. в качестве продукто-сырьевой торговой компании, осуществляющей свою деятельность для удовлетворения потребностей внутреннего рынка. Сегодня же «Самсунг Групп» является полноценной империей. В компании работают сотни тысяч сотрудников. Специально оборудованные для проживания этих сотрудников кампусы по своей численности не уступают многим городам. Объем продаж компании достигает более 300 млрд. долл. Всего этого удалось достичь благодаря грамотной инновационной деятельности сына основателя компании Ли Гонхи (Ли Кун-Хи). Многочисленные путешествия по миру позволили Ли Гонхи понять, что качество продукции «Самсунг» не соответствовало международным стандартам. Когда Ли Гонхи стал президентом компании, на собрании он заявил [8]: «Наступила пора перемен. В кратчайшие сроки, начиная с сегодняшнего дня, мы должны будем сменить все, к чему привыкли, и выйти на радикально новые стандарты. Нововведение не касается только наших жен и детей. Их мы, пожалуй, оставим».

С самого начала процесса инноваций Ли Гонхи столкнулся с непониманием со стороны высшего руководства организацией, которое боялось, что новые проекты приведут к увеличению издержек организации, из-за чего акционеры понесут убытки. Однако Ли Гонхи продолжал настаивать на своем. Согласно плану нового президента, предполагалось создание концепции нового менеджмента, суть которого заключалась в отказе от традиционного корейского менеджмента, подразумевавшего наем сотрудников на пожизненной основе, управление компанией только членами семьи, продвижение по карьерной лестнице исключительно в соответствии с выслугой лет.

Стоит отметить, что внедрение новых технологий в управлении и производстве было двояко воспринято сотрудниками. Средние и высшие слои менеджмента противились нововведениям, так как боялись потерять прежний статус и занимаемые должности. К тому же дореформенное руководство концерна основывалось на власти принуждения, теперь же оно было вынуждено использовать экспертную власть. Рядовые же сотрудники в связи с отменой пожизненного найма боялись потерять работу к старости, обвиняли Ли Гонхи в пренебрежительном отношении к традициям и наследству его отца. Однако было и множество положительных факторов. Создавались новые структурные подразделения, группы по разработке и внедрению инноваций. И по мере дальнейшей подготовки и реализации проекта инновационного преобразования большая часть разногласий была устранена благодаря грамотному руководству со стороны президента концерна. Так, демонстрация невиданных перспектив и возможностей модернизированной компании со временем позволила увеличить инновационную восприимчивость служащих и управляющих [8].

В ходе реформ оборудование цехов было изменено на соответствующее всем международным стандартам. Были организованы специализированные курсы по переподготовке рабочих, чтобы те

смогли работать с использованием новейших на то время технологий. А руководство компанией постепенно привыкло к управлению с помощью инновационных для компании методов. Изменилось и общее отношение сотрудников к компании. Они стали видеть свою компанию как нечто способное осуществить все их самые смелые замыслы. После успеха первого инновационного проекта по производству элитных, не существовавших доселе цифровых телевизоров, все – от рядовых сотрудников до верха менеджмента – уже с охотой шли на реализацию нетрадиционных подходов в деятельности «Самсунг Групп».

Таким образом, на примере концерна «Самсунг Групп» можно увидеть то, как важны инновационные технологии не только для производственных мощностей компании, но и для структуры ее управления и то, как они влияют на весь процесс управления.

В наши дни все более широкое распространение получают информационные технологии: появляются новые разновидности средств коммуникации [1]. Так, благодаря своей доступности и простоте использования, интернет сейчас стал неотъемлемой частью жизни большинства людей. Его использование позволяет внедрить в систему коммуникации между сотрудниками компании новые виды онлайн общения. Например, появляется возможность мгновенной передачи аудио- и видео посланий, текстовых сообщений любого объема и т.п., которыми человек сможет воспользоваться в удобное для него время. Так, в кругу молодежи и людей среднего возраста появляется даже своеобразное правило этикета, которое заключается в том, что непосредственные звонки на телефоны без острой необходимости или важного повода считаются дурным тоном, так как заставляют человека отвлекаться от своих дел. Более вежливым считается использование текстовых сообщений и звонков с использованием интернет-ресурсов.

Также использование современных информационных ресурсов делает возможным процесс работы рядовых сотрудников и управляющих без непосредственного нахождения в офисе. Большая часть работы может быть выполнена в удобном для человека месте и в удобное время [6, с. 63].

Немаловажную роль играет возможность создания электронных баз данных, которые, в отличие от бумажных, могут быть проанализированы в считанные минуты вне зависимости от их объема. Внедрение электронных баз данных дает возможность создания и активного использования системы корпоративных знаний, сущность которых состоит в деиндивидуализации определенного набора знаний. Использование данной системы позволяет всем сотрудникам применять знания и опыт одного из них для решения актуальных задач всеми членами организации.

Система электронных баз данных может быть использована и для сбора и анализа данных о сотрудниках: их особенностях, предпочтениях, сильных и слабых сторонах. Это поможет менеджеру проще находить подход к своим подопечным, а также упростит процесс внедрения нового управляющего [1].

Третьим немаловажным компонентом, иллюстрирующим роль инновационных технологий в процессе управления, является то, что современный управляющий должен применять не только достижения научно-технического прогресса, но и инновационные технологии управления, основанные на знаниях областей социологии и социальной психологии. Так, например, в связи с внедрением новых технологий люди все чаще получают возможность иметь несколько источников доходов, поэтому материальное стимулирование сотрудников становится все менее эффективным. Также это связано с тем, что в нынешнем мире большую долю всей рабочей деятельности занимает нестандартная интеллектуальная деятельность, которая априори с трудом стимулируется материальными вознаграждениями. Поэтому менеджеры вынуждены искать новые подходы к стимулированию сотрудников [1].

Все вышеперечисленные и многие другие инновации позволяют сделать компанию более конкурентоспособной, упростить процесс управления, повысить престиж работы в данной компании, привлечь наиболее творчески и интеллектуально развитых сотрудников, дают им возможность проявить свои способности.

При рассмотрении данного вопроса стоит отметить несколько важных особенностей современного менеджмента, которые необходимо учитывать менеджеру в процессе руководства. Управляющий нового поколения должен иметь уверенные знания в области экономики, управления инновациями на предприятии, стратегией и тактикой его развития. В данном случае эти знания и умения рассматриваются уже не в контексте влияния научно-технического прогресса на управление персоналом, как это делалось выше, а в плане его воздействия на концепцию развития предприятия в целом. Это, прежде всего, относится к менеджерам среднего и высшего звена. Менеджер в своей деятельности по развитию предприятия и контролю его текущей деятельности должен учитывать то, как инновационные технологии влияют на рынок сбыта товаров и услуг, какие новшества необходимо внедрить на предприятии, чтобы повысить конкурентоспособность. Поэтому управляющий должен обращать внимание на процесс разработки стратегии внедрения инновационных технологий в организации и тщательно контролировать стадию непосредственного их внедрения.

Таким образом, можно сделать вывод, что инновации являются неотъемлемой частью развития компании. Внедрение же инновации неизбежно влечет определенные изменения во внутренней среде организации. Поэтому менеджеру необходимо учитывать, что при внедрении инноваций сотрудники могут разделиться на три основных категории:

- те, кто поддерживает инновационную деятельность;
- те, кто не проявляет заинтересованности, но и не противодействует нововведениям;
- те, кто настроен против новшеств.

Данный факт обусловлен таким феноменом, как инновационное восприятие. Инновационное восприятие человека зависит от того, способен ли он адаптироваться к изменениям и того, кем он видит себя после внедрения инновации. Весомое значе-

ния также играет то, как инновация повлияет на дальнейший ход его деятельности в компании и то, какой опыт инноваций имел сотрудник прежде. В связи с этим грамотному менеджеру необходимо учитывать, что молодое поколение более охотно принимает различные нововведения, так как оно зачастую видит себя будущим потребителем нового продукта и не имеет отрицательного опыта инноваций. Поэтому целесообразным будет привлекать наиболее молодых сотрудников в те области, где планируется провести модернизацию. Однако для контроля деятельности молодых специалистов все же стоит использовать опытных управляющих.

Важно отметить, что для внедрения инноваций менеджменту организации стоит использовать тактику, которая позволит сотрудникам организации ощущать себя частью этих нововведений, а не рудиментом «славных» времен. В процессе инноваций управляющие должны показать сотрудникам, что процесс нацелен на упрощение деятельности последних, на открытие перед ними новых возможностей. Также важно проследить, чтобы сотрудниками достаточно ясно понималась сама суть проводимых изменений. Для вышеизложенных задач целесообразно создать в структуре управления организацией специальное структурное подразделение, которое занималось бы вопросами проведения инновационной политики организации.

Тщательно продуманная стратегия инновационного менеджмента организации становится неотъемлемой составляющей большинства успешных компаний XXI в. В связи с этим современный управляющий должен обладать целым набором рассмотренных в работе профессиональных качеств. Сам процесс управления должен изменяться в соответствии с требованиями времени, а зачастую и опережать эти требования, применяя инновационные методы руководства.

Таким образом, можно сделать вывод, что современный менеджмент должен внедрять инновационные технологии как в процессе производства товаров или услуг, так и при взаимодействии с сотрудниками организации. Так как использование инновационных технологий является мощным фактором воздействия на деятельность всей компании, способным кардинальным образом изменить управленческую структуру организации, помочь преодолеть период застоя или спада в производстве товаров и услуг, сделать компанию более конкурентоспособной, а также привлечь наиболее активных сотрудников.

Литература

1. Васью А.В. Инновационное управление человеческими ресурсами. Совершенствование HR-менеджмента в России [Электронный ресурс] / А.В. Васью, Т.И. Каграманова // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – №11. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/11/74125>.
2. История Samsung Electronics [Электронный ресурс]. URL: http://economicportal.ru/history_comp/samsung.html – Экономический портал.
3. Минко И.С. Адаптивность и инновации в экономических системах [Текст] / И.С. Минко, Л.К. Шамина // Науч. ж-л НИУ ИТМО ; Сер. : Экономика и экологический менеджмент. – 2011. – №1. – С. 105-122.
4. Минко И.С. Технологические инновации и их роль в развитии Северо-Западного федерального округа [Текст] / И.С. Минко, Л.К. Шамина // Инженерные инно-

- вации и экономика промышленности : тр. науч.-практ. конф. с межд. участием. – 2015. – С. 122-127.
5. О компании Samsung [Электронный ресурс]. URL: http://www.samsung.com/ru/aboutsamsung/samsungelectronics/history/history_06.html - официальный сайт Samsung.
 6. Пятецкий В.Е. и др. Управление инновационными процессами. Методологические основы и принципы инновационного менеджмента в управлении предприятиями [Текст] : учеб. пособие / В.Е. Пятецкий, А.Л. Генкин, А.Л. Рыжко. – М. : МИСИС, 2012. – 152 с.
 7. Шамина Л.К. Система показателей оценки инновационного потенциала предприятия [Текст] / Л.К. Шамина // Науч.-техн. ведомости СПб. гос. политехн. ун-та ; Сер. : Экон. науки. – 2011. – №1. – С. 128-132.
 8. Юрасов И.А. Инновационные технологии управления [Текст] / И.А. Юрасов // Управление персоналом. – 2015. – №5. – С. 61-64.

Ключевые слова

Современный менеджмент; инновации; инновационные технологии; анализ; компоненты; процесс управления.

Лоскутова Майя Алексеевна

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность проблемы. Статья Майи Алексеевны Лоскутовой, аспиранта Финансово-экономического факультета Санкт-Петербургского филиала Финансового университета при Правительстве РФ, написана на интересную и актуальную тему влияния современных инновационных технологий на процесс управления предприятием.

Выбранная автором тема является актуальной по ряду причин. В целом, управление инновационной деятельностью во взаимосвязи с существующими инновационными технологиями становится процессуальной базой управления предприятием. Научные исследования, посвященные внедрению и использованию инновационных технологий в процессе управления современными предприятиями, а также анализ их влияния на процесс управления требует развития методологического аппарата в области управления социально-экономическими системами.

Роль энергетических инноваций является определяющей в развитии не только мировой энергетики, но и в значительной степени всей цивилизации. По мнению российских ученых, в период до 2040 г. ни в одном сценарии, ни в одной крупной группе технологий потребления или производства энергии не ожидается существенных технологических революций, сравнимых с изобретением двигателя внутреннего сгорания или освоением электроэнергии, например, таких как освоение дешевого термоядерного синтеза. Однако при этом реальны новые крупные технологические прорывы на базе тех технологий, которые уже проходят апробацию в настоящее время. Они уже проявляются в освоении нетрадиционных ресурсов нефти и газа, которое обеспечило расширение ресурсной базы и повышение эффективности их добычи, приведшее к кардинальным изменениям конъюнктуры топливных рынков. Новые технологии в электроэнергетике в виде накопления электроэнергии на базе аккумуляторных батарей, систем интеллектуального учета и «умных» сетей, не только заметно улучшают режимы использования возобновляемых энергоресурсов, но и могут в перспективе дать импульс дальнейшему развитию децентрализованной энергетики и массовому применению электроэнергии в мобильной энергетике. В результате существенно сместятся границы централизованного и децентрализованного энергоснабжения. Этот технологический прорыв обеспечит расширение ресурсной базы за счет коммерчески эффективного развития возобновляемых источников энергии и за счет повышения их коэффициента полезного действия (КПД) и может в перспективе радикально изменить не только конъюнктуру рынков электроэнергии, но и сами принципы работы электроэнергетических систем. Технологические прорывы обеспечивают существенное расширение экономически привлекательной ресурсной базы или повышение КПД используемых технологий. Таким образом, управление инновационной деятельностью особенно актуально при формировании экономики способностей.

Научная новизна и практическая значимость. Результатом исследования стало выявление собирательного образа современного менеджмента в условиях постоянно изменяющихся условий и выдвижение определенных рекомендаций по осуществлению инновационной деятельности в компании.

Практическая значимость предлагаемой работы состоит в возможности применения рекомендаций по осуществлению инновационной деятельности в компаниях.

Заключение: рецензируемая статья аспирантки М. А. Лоскутовой отвечает требованиям, предъявляемым к статьям в рецензируемых изданиях, и может быть опубликована в журнале «Аудит и финансовый анализ».

Шамина Л.К. д.э.н., доцент, заведующий кафедрой «Менеджмент» Санкт-Петербургского филиала Финансового университета при Правительстве РФ, г. Санкт-Петербург.

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ