

Тавбулатова Зулай Кариевна

доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры финансов и кредита
Чеченского государственного университета

Сулумов Ислам Олхузурович

аспирант Чеченского государственного университета

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ИСТОРИИ И СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация:

В статье отражен взгляд авторов на процессы создания инноваций в обществе и зарождения инновационного менеджмента. Охарактеризован инновационный процесс в организациях посредством анализа основных вызовов, с которыми сталкиваются современные инновационные менеджеры. Проведено сравнение инновационного и производственного процессов. Оценивается воздействие факторов организационной структуры и культуры на инновационный процесс.

Ключевые слова:

инновация, инновационный менеджмент, инновационный капитал, процесс разработок, организационная структура, культура.

Tavbulatova Zulai Karievna

D.Phil. in Economics,
Professor, Finance and Credit Department,
Chechen State University

Sulumov Islam Olkhuzurovich

PhD student, Chechen State University

SOME ISSUES OF HISTORY AND MODERN STATE OF INNOVATIVE MANAGEMENT

Summary:

The article presents the authors' view on the innovations generation in the society and the origin of innovative management. The authors describe the innovation process in organizations by analysis of the main challenges the modern innovation managers face. The production and innovation processes are compared. The paper assesses the impact of the factors of corporate structure and culture on the innovation process.

Keywords:

innovation, innovative management, innovation capital, development process, organizational structure, culture.

Под инновацией можно понимать новшество, создающее новые либо совершенствующие существующие технологии и процессы, востребованные рынком. Понятие «инновация» шире понятия «изобретение» и включает в себе также и неосязаемые новшества, такие как новые бизнес-модели или процессы в области логистики. Инновационный процесс, соответственно, представляет собой последовательный процесс по созданию инновации, начиная от этапа создания идеи и заканчивая созданием продукта (процесса, модели).

Понятие инновации тесно связано с научными открытиями, однако имеет важное смысловое отличие: научное открытие включает в себе появление новых знаний, которые не имеют ценности без практической реализации в виде инновационного продукта или процесса. Одним из первых мысль о значении науки в производстве высказал ученый и философ XVIII в. Жан Кондорсе: «Прогресс наук обеспечивает прогресс промышленности, который сам затем ускоряет научные успехи, и это взаимное влияние, действие которого возобновляется, должно быть причислено к наиболее деятельным, наиболее могущественным причинам совершенствования человеческого рода» [1, с. 149].

Сама история инноваций уходит вглубь человеческой истории. Примерами могут служить и производство шелка в Древнем Китае, и многочисленные «ноу-хау», которыми владели древние ремесленники. С развитием патентного права производство инноваций переходит на более высокую степень, в связи с чем расширяются возможности для их коммерциализации. Это служит мощным толчком к развитию социально-экономических отношений в обществе и росту научной и исследовательской деятельности. Постепенно инновационная деятельность выходит на более высокий организационный уровень.

Вторая половина XVIII в. характеризуется смещением внимания от «гениев-одиночек» к совместной работе изобретателей под началом лидеров, которые распределяют функциональные обязанности в команде и осуществляют иные управленческие функции. В новых условиях эффективность процесса создания инноваций значительно повышается. Так, вопреки распространенному стереотипу о Томасе Эдисоне как об одиноком изобретателе, немалая доля заслуг в его изобретениях принадлежит и его команде. Э. Харгадон в своей книге пишет об открытии его лаборатории в Менло-Парке в 1876 г.: «Там он построил лабораторию и собрал команду, которая работала с самыми разными организациями над самыми разнообразными проектами», «успех

Эдисона в меньшей степени объяснялся тем, чему он научился в детстве, чем знаниями его команды, работавшей над различными проектами» [2, с. 39].

Таким образом, по мнению автора, успех Эдисона объясняется не столько его личными изобретательскими способностями, сколько его умением создавать условия для генерации изобретений и управлять командой. Здесь возникает еще одна категория – «инновационный капитал». По мнению некоторых ученых, «инновационный капитал опирается на смелые идеи и уникальные понятия, которые выражены в технологиях, продуктах, услугах, новых моделях бизнеса и другом. Эти идеи и технологии улучшают условия жизни. Нововведение является родственным изменению. Инновационный капитал – обязательный драйвер экономического роста» [3, с. 301].

Данный период времени мы считаем начальным этапом становления инновационного менеджмента в его практической части. Отметим, что в учебной дисциплине «Инновационный менеджмент» широко представлены материалы из практики управления инновационной деятельностью в лаборатории Томаса Эдисона и на заводах Генри Форда. Данные материалы также служат практическим пособием по управлению для инновационных менеджеров сегодняшнего дня.

Инновационный процесс – это сложный динамический процесс, связанный с созданием и освоением инноваций. Наибольшее внимания заслуживает управленческий аспект данного процесса. В отличие от производственного процесса, создание инноваций содержит в себе множество сложностей и нюансов, в то время как первый предполагает налаженную последовательность действий, выверенность навыков и знаний персонала. Основными же характеристиками инноваций являются невозможность прогнозирования в достижении результатов, а также сложность в планировании и организации работ. Любая инновация содержит в себе множество трудностей, необходимость неоднократной переделки, тщательные множественные исследования. Имеется и множество других существенных отличий (табл. 1) [4, с. 13].

Таблица 1 – Сравнительная характеристика инновационного и производственного процессов

Характеристика процесса	Инновационный процесс	Производственный рутинный процесс
Конечная цель	Удовлетворение новой общественной потребности	Удовлетворение сложившейся общественной потребности
Пути достижения	Многочисленны и неопределенны	Немногочисленны, известен оптимальный
Риск при достижении цели	Высокий	Низкий
Тип процесса	Дискретный как по месту, так и по времени	Непрерывный
Управляемость, возможность планирования	Низкие	Высокие
Планы	Долгосрочные, возможны корректировки	Краткосрочные, имеют характер жестких директивных заданий
Развитие системы, в рамках которой проходит процесс	Переход на новый уровень	Сохранение на данном уровне
Взаимодействие со сложной системой интересов участников процесса	Сопровождается противоречиями	Основывается на системе интересов
Степень совпадения интересов участников процесса	Низкая	Высокая
Распределение сфер ответственности	Перераспределяет	Стабилизирует
Форма организации процесса	Гибкие со слабой структуризацией системы	Жесткие, основанные на нормах и регламентах

Стадии жизненного цикла проекта могут различаться в зависимости от сферы деятельности и принятой системы организации работ. Однако у каждого проекта можно выделить следующие признаки и особенности:

1. Определение и исследование проблемы. Выявление существующих потребностей.
2. Генерирование и отбор идей. Создание законченной концепции продукта (услуги), включающей в себя сведения о его характеристиках, потенциальных потребителях, конкурентных преимуществах и др.
3. Создание прототипа продукта. На этом этапе последовательно проводятся исследовательские и опытно-конструкторские работы по созданию образца.
4. Экспериментирование. Производится тестирование продукта по критериям безопасности, удобства применения, компактности и множеству других в зависимости от назначения продукта. В случае неудовлетворительности результатов тестирования продукт повторно проходит стадии исследования и конструирования.

Управление инновационной деятельностью различается по степени централизации. В высокоцентрализованных структурах сильна концентрация управленческих функций на высших должностях, принятие многих решений сопряжено с прохождением через множество бюрократических процедур, из-за чего снижается оперативность реагирования на изменения. Эффективна же она в производственных и логистических процессах, где есть четкое распределение функций персонала и не востребованы инициативы со стороны подчиненных. Поток информации преимущественно вертикальный: подчиненные составляют отчеты для руководства, а вниз информация поступает в виде указов и распоряжений.

В плоских (горизонтальных) структурах подчиненные имеют больше автономности от начальства, многие решения могут принимать самостоятельно и в минимальные сроки. Характерно активное взаимодействие между отделами, вследствие чего доступ к организационной информации для всех работников более открыт, следовательно, выше способность к адаптации к внутри- и внешнеорганизационным переменам. Вследствие ограниченности должностных полномочий у руководства ослаблен контроль над внутриорганизационными процессами.

Руководство многих современных инновационных компаний стремится придать им черты плоских структур, предоставляя подчиненным больше возможностей для проявления инициативности, а также обеспечить свободную циркуляцию информации между всеми звеньями управления компании. Эти черты очень важны в инновационном менеджменте, поскольку роль подчиненных в нем значительно выше, чем в рутинной работе. При этом необходимыми являются сохранение и поддержание определенных элементов вертикальной структуры, так как сложность инновационного процесса, требующего взаимной увязки большого количества разнородных элементов при наличии определенных целей и достаточно жестких временных ограничений для их достижения, требует централизованного управления.

Как показывает практика крупнейших инновационных компаний мира, структура каждой из них сочетает те или иные черты плоских и вертикальных структур, которые при этом остаются эффективными. К примеру, компании Google и 3M отличаются очень демократичным стилем управления, в то время как Apple известна глубоким контролем над всеми стадиями разработки продукции.

Каждый из компонентов структуры тесно связан с укоренившейся культурой компании. Она определяет отношение работников к руководству, конкурентам, регулирует взаимоотношения между работниками и отделами, во многом формирует мировоззренческие установки персонала. Каждая из организаций обладает уникальным набором культурных установлений. Многие считают, что этот набор и является основной ценностью лидирующих инновационных компаний, который определяет их основные способности в создании инноваций. Свидетельством может послужить то, что подавляющее большинство попыток радикальных изменений структуры, предпринятых с целью оптимизации инновационной деятельности, в итоге приводили лишь к негативным результатам. Так, руководство компании Motorola решилось на такие меры после того, как столкнулось с проблемой чрезмерной бюрократизации процессов разработки. Известные авторы публикаций на тему менеджмента Дебора Анкона и Хенрик Бресман пишут об итогах применения этих мер по ослаблению структуры компании, что «более свободная и децентрализованная структура не только не оказалась панацеей, но и привнесла дополнительные сложности в работу компании» [5, с. 67].

Таким образом, проведенное исследование показывает, инновационный менеджмент имеет свою историю становления и развития на протяжении последних десятилетий, обладает своей спецификой в отличие от обычных способов управления производственными процессами. Мнение авторов сводится к тому, что в инновационном менеджменте не существует оптимальных формы и стиля управления, поскольку сочетание уникальных черт компаний-лидеров определяет не только их преимущества, но и недостатки.

Ссылки:

1. Огурцов А.П. *Философия науки эпохи Просвещения*. М., 1993. 213 с.
2. Харгадон Э. *Управление инновациями. Опыт ведущих компаний*. М., 2007. 304 с.
3. Тавбулатова З.К. *Современная ресурсоограниченная экономика : монография*. М., 2013. 364 с.
4. Степанова И.П. *Инновационный менеджмент : курс лекций*. Саратов, 2014. 124 с.
5. Анкона Д., Бресман Х. *Команды прорыва. Источники инноваций и лидерства в отрасли*. Минск, 2009. 336 с.

References:

1. Ogurtsov, AP 1993, *The philosophy of science of the Enlightenment*, Moscow, 213 p.
2. Hargadon, E 2007, *Innovation Management. Experience of leading companies*, Moscow, 304 p.
3. Tavbulatova, ZK 2013, *Modern resource economy: a monograph*, Moscow, 364 p.
4. Stepanova, IP 2014, *Innovation Management: a course of lectures*, Saratov, 124 p.
5. Ancona, D & Bresman, H 2009, *Breakthrough Team. Sources of innovation and leadership in the industry*, Minsk, 336 p.