

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ И ОСОБЕННОСТИ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Литвишко В.А.,

обучающийся бакалавриата,

Научный руководитель: Артёмова А.Ю., канд. экон. наук, доц., доцент

кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Постановка проблемы в общем виде. В условиях высокой мировой изменчивости традиционные методы повышения конкурентного преимущества предприятий не гарантируют долгосрочной рыночной приоритетности.

Рыночная стратегия с каждым десятилетием развивается все сложнее, и как следствие, становится меньше возможностей для быстрого экономического роста. Высокая и жесткая степень конкуренции приводит к диверсификации товаров на рынке, а у потребителя мало заинтересованности и отсутствует интерес в покупке продукта. Так, по мнению Али З., Сан Х. и Али М: «Новые обстоятельства вынуждают предприятие анализировать свои ресурсы и организационные возможности для достижения и поддержания конкурентного преимущества в форме организационных инноваций» [3].

Актуальность данной темы заключается в том, что на данный период времени предприятия уделяют внимание только на технические инновации, но с развитием глобализации необходимо внедрить комплексную инновационную стратегию, которая позволит вносить изменения и в организационно-управленческие процессы.

Изложение материалов основного исследования. Существует множество дефиниций термина «организационно-управленческие инновации». В глобальном смысле, внедрение управленческих инноваций можно характеризовать как реализацию новых бизнес-процессов в организации.

Джулиан Биркиншау определяет организационно-управленческие инновации как: «Внедрение новых практик, процессов и структур, представляющих собой значительный отрыв от текущих норм». Поэтому можно сделать вывод, что организационно-управленческие инновации представляют собой определенный этап реинжиниринга бизнес-процессов предприятия с добавлением новизны [6].

Развитие российских предприятий в области инвестиционной активности значительно ниже, чем в странах с развитой экономикой. И это влечет ряд причин, в том числе исторических и внешнеэкономических:

1. Одной из причин этого является более низкая стоимость бизнеса, чем у работающих в аналогичных отраслях европейских или американских предприятий;

2. Следующая причина, это скудная литература по организационно-управленческим инновациям в направлении развивающихся рынков, которой менеджеры компаний могли бы пользоваться, чтобы наращивать свой потенциал, что будет способствовать инновационному развитию экономики России в целом.

3. Главной причиной является то, что в настоящее время нет системного применения компаниями малого, среднего и крупного бизнеса организационных и управленческих инноваций в России.

Пренебрежение инновациями значительным большинством организаций в России также связано с тем, что разработка и внедрение инновационных решений традиционно считается слишком затратным и рискованным процессом. Как показывает практика, зачастую инвесторы полагают, что в технологические инновации вкладывать эффективнее и отдача, от которых более ощутима, однако без управленческих инноваций предприятие не будет конкурентоспособным [5].

Стоит отметить, что в большинстве российских компаний, за исключением крупных и отчасти государственных организаций, отсутствует профессиональная команда менеджеров. Российские предприятия в большей степени возлагают ответственность за неэффективность инновационных

процессов на внешние условия, в том числе макроэкономические, чем в неэффективности собственного управления. В то же время, как показывают результаты исследования в статье «Managing innovation in Russian competitive companies: the role of HRM», только 35% компаний назначали топ-менеджеров, ответственных за внедрение инноваций, 17% организовали специальные процедуры для сбора инновационных идей, а 7% внедрили системы материальных стимулов для того чтобы поощрять их инновационную деятельность [1].

Слабым местом менеджеров является отсутствие навыков управления инновационным процессом. Поэтому необходимо модернизировать систему подготовки управленческого персонала как приоритетное условие для формирования инновационной экономики России [10]. Помимо этого, особенность управленческих инноваций, заключается в том, что они по сравнению с техническими новшествами менее ощутимы. Однако, в целом, различные исследования показывают, что управленческие инновации имеют решающее значение для фирм, поскольку они рассматриваются как движущие силы для технических инноваций.

Данные проблемы оказывают сильное влияние на российский бизнес, и большое количество исследований в этой области показывает, что Россия по-прежнему имеет низкий уровень инновационной активности. Судить об этом позволяют различные статистические данные по инновациям, в частности – различные международные рейтинги. Например, рейтинг стран на основе глобального инновационного индекса (ГИИ), который показывает уровень инновационной активности промышленности 128 стран. Общий инновационный индекс Российской Федерации по результатам анализа ГИИ составляет 38,75, тогда как у мировых лидеров значение колеблется от 60 до 67,79. Данная позиция нашей страны в данном рейтинге позволяет говорить, что инновационный разрыв России от мировых лидеров по-прежнему остается значительным [8].

Выводы. Таким образом, проанализировав вышеизложенные аспекты необходимо сформулировать основные выводы:

1. Зачастую считается, что организационно-управленческие инновации менее важны и ощутимы, чем технологические. На самом же деле, данные виды инноваций, как правило, взаимосвязаны и взаимоусиливают друг друга.

2. Отсутствие навыков управления инновационным процессом со стороны российского менеджмента.

3. Большинство компаний, особенно в России, считают, что скопировав управленческий опыт с зарубежных компаний можно достичь успеха в инновационном развитии. Однако руководители не понимают, что организационно-управленческие инновации носят индивидуальный характер для каждой отдельной организации, исходя из его специфики и состояния, оценить каждый отдельный инструмент внедрения инновации в отрыве от конкретного предприятия, не представляется возможным [4]. Управленческие инновации и определенный инструмент её реализации должны соответствовать технологическим, кадровым, финансовым, коммуникационным возможностям предприятия, для того чтобы их внедрения было эффективным.

Проведенное исследование позволило выделить и систематизировать основной перечень проблем и причин, негативно влияющих на российские предприятия, с точки зрения применения организационно-управленческих инноваций. Таким образом, нехватка ресурсов и стремление к выходу на мировые рынки требует от российских предприятий применять новые методы управления, в основе которой лежат управленческие нововведения.

Список использованных источников:

1. В. Г. Антонов, Т. Г. Аржакова, Е. А. Иванова, Б. Н. Киселев, С. Ю. Ляпина, В. В. Масленников. Национальный доклад «Организационно-управленческие инновации: развитие экономики, основанной на знаниях» // Под ред. С. Е. Литовченко – М.: Ассоциация Менеджеров, 2008 г. – 104 с.
2. Глобальный инновационный индекс 2016. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.globalinnovationindex.org/gii2016report>.
3. Глобальный инновационный индекс 2017. [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://www.globalinnovationindex.org/gii2017report>.
4. Ali Z., Sun H., Ali M. The impact of managerial and adaptive capabilities to stimulate organizational innovation in SMEs: A complementary PLS-SEM approach // Sustainability (Switzerland), 2017, Volume 9, Issue 12, статья № 2157.
5. Anna A. Larionova, Natalia A. Zaitseva, Alexander S. Fadeev, Viacheslav N. Zhenzhebir, Vladimir V. Filatov, Tatiana S. Pshava. The Use of Organizational and Technological Innovations in the Process of Managerial and Engineering Personnel's Training // Eurasian Journal of Analytical Chemistry. ISSN: 1306–3057, 2017 12(7b): Pp 1573–1580.
6. Birkinshaw J, G. Hamel, M. J. Mol. Management innovation // Academy of Management Review. – 2014, Volume 33. – Pp. 825–845.
7. Maslennikov, V., Popova, E. V., Bezrukova, T., Kalinina, I., Bezrukov, B. Application of organizational and managerial innovations in activities of Russian companies // The Journal of Contributions to Economics. 2017, Pp. 415–423.
8. S. V. Kosheleva, E. K. Zavyalova, V. S. Tsybova, D. G. Kucherov, A. I. Alsufyev. Managing innovation in Russian competitive companies: the role of HRM. Working Paper 9 (E) // Graduate School of Management, St. Petersburg State University: SPb, 2014.
9. Sanjay Kumar Singh, Sanjaya S. Gaur. Entrepreneurship and innovation management in emerging economies // Management Decision. 2018, Volume, 56 Issue: 1, pp. 2–5.

10. Tino Woschke, Heiko Haase. Enhancing new product development capabilities of small-and medium-sized enter-prises through managerial innovations // The Journal of High Technology Management Research. 2016, Volume 27, Issue 1, Pp 53–64