

Управление изменениями в организации в условиях инновационного развития

Научный руководитель – Гавриленко Ольга Владимировна

Гаврилюк Артём Владимирович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра экономики инновационного развития, Москва, Россия

E-mail: a.gavriljuk@mail.ru

Аннотация: в статье изложена специфика управления изменениями в организации в условиях инновационного развития. Представлены элементы успешного управления изменениями в организации. Определено значение организационных инноваций в научно-технологическом развитии компании. Обозначена роль компетенций, необходимых для эффективного управления изменениями в организации.

Ключевые слова: инновационная активность, управление изменениями, организационные инновации.

Управление изменениями в организации является стратегически важным процессом, в реализации которого используется комплекс организационных, производственных и иных действий, функций и инструментов, посредством которых организация осуществляет внедрение и освоение принципиально нового и значимого знания, необходимого для ее устойчивого развития и повышения уровня конкурентоспособности [3, с. 195]. Эффективное управление изменениями в организации позволяет контролировать процесс инновационного развития и при необходимости своевременно вносить корректировки в практику работы с учетом возникающих тенденций и новых задач.

В условиях активных научно-технологических трансформаций современной экономики, развитие и повышение уровня конкурентоспособности организации зависят от ее способности управлять изменениями как во внутренней, так и во внешней среде [5, с. 526]. Изменения в обществе и организациях вызваны метаморфозами, связанными с изобретением, внедрением и освоением наукоемких разработок. Синтез новых моделей социальной жизни позволяет определить современное общество как информационное общество или общество знаний.

Для успешного управления изменениями в организации в условиях инновационного развития требуются высококвалифицированные кадры, имеющие соответствующие компетенции, которые позволяют сотрудникам организации обновлять и расширять возможности своих личных и профессиональных характеристик с тем, чтобы активизировать способность генерировать перспективные идеи и революционные решения для создания инноваций [2, с. 79].

Особое значение в научно-технологическом развитии компании имеют организационные инновации, представляющие собой новые методы осуществления бизнес-процессов, организации рабочих мест, построения внешних связей, направленных на повышение эффективности деятельности компании посредством снижения административных и транзакционных издержек, повышения эффективности использования рабочего времени и тем самым роста производительности труда, получения доступа к необходимым ресурсам. Организационные инновации связаны с различными видами изменений, требующими различных компетенций в рамках реализации бизнес-процессов, в соответствии с которыми любое изменение может быть стимулом для инноваций, в свою очередь и любая инновация может вносить определенные изменения.

Изменения в организации требуют эффективного управления, в связи с чем необходимо проводить непрерывное обучение персонала организации, чтобы сотрудники могли генерировать новые идеи, сталкиваясь с эндо- и экзогенными метаморфозами. Инвестиции, направляемые на обучение и развитие компетенций персонала организации, способствуют формированию атмосферы непрерывного обучения, стимулируют поток информации и идей среди сотрудников, активизируя генерацию новых знаний и инноваций.

Творчество и креативность позволяют генерировать и/или распознавать перспективные идеи и реализовывать их в продуктах, услугах или моделях поведения, обладающих принципиально новыми свойствами и возможностями. Специалисты, работающие в инновационных командах, должны обладать предпринимательским мышлением, поскольку кадры, принимающие участие в инновационных разработках, берут на себя ответственность за выполняемые действия и проявляемую инициативу [4, с. 84].

Особое значение в управлении изменениями в организации в условиях инновационного развития имеет привлечение специалистов, являющихся лидерами инновационной деятельности или активными предпринимателями, то есть личностей, которые могут сосредоточиться на эффективном решении стратегических задач, создании благоприятных внутренних условий, необходимых для развития организационных инновационных возможностей и реализации высокотехнологичных проектов, несмотря на наличие определенных производственных и непроизводственных сложностей, с которыми им приходится постоянно сталкиваться [1, с. 42].

Таким образом, управление изменениями в организации в условиях инновационного развития - это систематическая целенаправленная деятельность, обусловленная необходимостью адаптации организации к экзо- и эндогенным трансформациям, к внедрению и освоению инновационных технологий, что особенно важно в условиях развития рыночной экономики. Эффективное управление изменениями позволяет осуществлять своевременную корректировку функционирования организации, активизировать поиск новых возможностей и революционных решений, направленных на повышение уровня конкурентоспособности и социально-экономической стабильности компании.

Источники и литература

- 1) Барсук М.А., Лютина А.А. Персонал как важнейший ресурс организации / *Juvenis scientia*. 2016. №5. С. 41 – 43.
- 2) Зайцев А.В. Стратегия управления инновационными изменениями в период глобальной трансформации системы мирового хозяйствования / *Российское предпринимательство*. 2015. №1 (271). С. 75 – 86.
- 3) Короленко А. Н. Управление изменениями на инновационно-активном предприятии / *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*. 2013. Т. 7. №4. С. 194 – 196.
- 4) Калимуллин Д. М., Саакян С. А. Управление персоналом в период организационных изменений / *Основы экономики, управления и права*. 2012. №5 (5). С. 83 – 85.
- 5) Anna Katharina Provasnek, Erwin Schmid, Bernhard Geissler, Gerald Steiner Sustainable Corporate Entrepreneurship: Performance and Strategies Toward Innovation / *Business Strategy and the Environment*. 2016. Volume 26, Issue 4. Pages 521 – 535.