

Л.И. Антонова

Модель инновационного управления предприятием в современной рыночной экономике России

В статье исследуется актуальная для современной российской экономики модель инновационного управления предприятием.

Ключевые слова: факторы внешней среды; факторы внутренней среды; инновации; система управления персоналом; корпоративная социальная ответственность.

Инновационный путь развития современной российской экономики невозможен без освоения современных методов и инструментов хозяйствования, направленных на выявление и эффективное использование потенциала каждого предприятия с учетом специфики его деятельности.

Перед предприятиями возникает ряд сложных проблем, связанных с управлением деятельностью. В этом аспекте ключевое значение приобретают вопросы управления персоналом, решение которых позволяет максимально использовать имеющийся трудовой потенциал и, следовательно, дает возможность повысить социально-экономическую эффективность деятельности любой компании.

При исследовании условий эффективной деятельности предприятия обычно выделяют факторы внешней среды и факторы внутренней среды.

Внешняя среда образует внешние факторы влияния, которые предприятие не может изменить, но должно постоянно учитывать в своей работе: это правительство, деловые партнеры, клиенты, заинтересованные группы влияния, конкуренты, экономические условия, технологические изменения [3]. Можно выделить три группы факторов внешней среды: политико-правовые, социально-культурные, экономические [21].

Политико-правовые факторы — это взаимоотношения организации с государством, которое устанавливает правовые рамки функционирования организации и реальные условия взаимодействия его с государственными органами исполнительной и судебной власти.

В России взаимоотношения организации с государственными органами имеют двойственный характер. С одной стороны, «переход организаций на новый технологический уровень, связанный с увеличением объемов продукции высокого качества, требует создания благоприятного инвестиционного климата для бизнеса, наличия соответствующей законодательной базы и адекватного состояния государственного и муниципального администрирования» [9].

В то же время организации имеют явную среду повышенного риска, которая связана с коррупцией, нестабильной политико-правовой ситуацией и непоследовательной политикой государства по отношению к бизнесу [6]. Такое реальное положение вещей позволяет оценивать предприятие по таким показателям эффективности деятельности, как гибкость, стрессоустойчивость, умение грамотно и оперативно реагировать на нестандартные ситуации [7].

Социально-культурные факторы — это взаимоотношения организации с обществом, влияние которого на организацию может и не так явно, как влияние государства, но тем не менее очень существенно [5].

Основой любого общества является его культура, традиции и ценности. Уникальными институтами общества, формирующими личность как носителя социально-культурных ценностей, является семья и система образования, где индивид получает навыки и практики для коллективного толерантного взаимодействия [8; 10; 11; 12].

Поэтому внутреннюю среду организации во многом определяют социально-культурные особенности общества, так как цели организации, стиль взаимоотношений между ее сотрудниками, в том числе стиль руководства, отношение к труду, конкуренции и партнерству, определяются тем, в какой степени ее сотрудники являются носителями конкретной культуры, менталитета и общих ценностей данного общества.

Кроме того, общество воздействует на организацию через оценку ее деятельности. Социальная среда формирует общественное мнение и влияет на политико-правовую сферу общества, что является очень значимым фактором воздействия на компанию. Следует подчеркнуть, что «в России вопрос становления и развития социальной ответственности бизнеса стоит особенно остро» [14].

Экономические факторы — это взаимоотношения организации с рынком, конкурентами, деловыми партнерами, потребителями, а также влияние научных разработок и новых технологий.

Факторы внешней среды взаимосвязаны и оказывают комплексное влияние на деятельность предприятия. Во внешней среде постоянно происходят изменения, но можно выделить предприятия с особенно подвижной внешней средой — это компании фармацевтической, химической, электронной, авиационно-космической промышленности, которые занимаются инновационными разработками, биотехнологиями, производством компьютеров и другой техники.

В этой связи большое влияние на предприятие оказывают факторы внутренней среды, такие как управление, информация, цели и задачи организации, человеческий фактор.

Ключевым фактором внутренней среды организации является управление — способность и умение менеджеров компании ставить цели, определять ценностные ориентиры, координировать выполнение поставленных задач и функций, обучать сотрудников и добиваться эффективных результатов их деятельности [22].

С точки зрения теории управления предприятие может рассматриваться как целостная социально-экономическая система, состоящая из совокупности составляющих ее подсистем, взаимодействующих друг с другом.

Под системой управления предприятием понимается наличие двух взаимосвязанных подсистем: системы управления персоналом и системы управления организационно-техническими средствами.

Важнейшими элементами системы управления персоналом являются: маркетинг персонала, комплектование кадров, адаптация персонала, использование и развитие персонала, оценка персонала, мотивация персонала, высвобождение.

При этом система управления организационно-техническими средствами должна функционировать по правилам эффективной организации труда с учетом горизонтального и вертикального его разделения и на основе имеющихся производственных технологий, а система управления персоналом — по правилам эффективной мотивации.

Одним из основных ресурсов любой организации, позволяющего ей добиться успеха, является *информация*. Поэтому без полноценного информационного обеспечения существование компании независимо от ее формы собственности, рода деятельности, степени социальной направленности невозможно [17].

Менеджер предприятия, не умеющий обеспечить себя всей необходимой информацией, как правило, обречен на провал в поставленных целях. Поэтому продуманная организация исследовательской деятельности, а также грамотное использование полученной информации помогают руководству принимать правильное управленческое решение и привести организацию к успеху. Ежегодно немалое число предприятий прекращают свое существование, не выдержав соперничества с более сильными конкурентами, в том числе и по уровню информирования [18]. Искажение и задержка информации, разобщенность подсистем организации, неадекватные воздействия руководства на подчиненных — факторы, ведущие к нарушению функционирования организации [22].

Адекватно построенная структура организации во многом обеспечивает эффективность процессов коммуникации и координации деятельности организации.

Цели и задачи организации являются основой для ее функционирования и развития, определяют основные ценности компании, стиль и методы управления, тип организационной культуры, стратегическое управление.

Стратегическое управление решает вопрос о том, что и как необходимо изменить в нынешней ситуации, чтобы организация достигла необходимого результата. При этом делается ставка на интенсивное развитие, важнейшими характеристиками которого являются инновации [1] и готовность к постоянным изменениям.

Инновационная деятельность предприятия — это творческий процесс, который направлен на создание, внедрение, распространение, потребление и обновление инноваций, соответствующих последним достижениям научно-технического прогресса на основе уникальных нововведений в условиях непредсказуемости, неопределенности, чрезвычайных и кризисных ситуаций [15].

Конечно, не каждое предприятие с первых шагов способно реализовать инновационное управление [20]. Это возможно только для высокоразвитых компаний, занимающих достаточно прочную позицию на рынке, готовых перейти от выживания и стабилизации существования к дальнейшему развитию.

Предприятия, работающие в условиях высокой степени риска, должны ориентироваться на гибкую систему инновационного управления, предусматривающую возможность внесения изменений в цели, стратегии и планы функционирования.

Инновационное управление предприятием целесообразнее начинать с постановки стратегических целей. Необходимость построения стратегии как начального этапа управления бизнесом сформулирована Г. Минцбергом, который приводит следующие аргументы в пользу создания стратегии:

- стратегия направлена на достижение поставленной цели и она нацелена на поддержание конкурентоспособности [2], успех бизнеса в будущем;
- наличие стратегии фокусирует ресурсы организации на достижении поставленных результатов;
- стратегия укрепляет позиции бизнеса в глазах персонала и на рынке;
- четко сформулированная стратегия повышает возможности организации и позволяет решать возникающие проблемы более квалифицированно [23].

Все, что способно оказать существенное влияние на финансовую устойчивость предприятия и его инновационное развитие [4] за счет получения прибыли и формирования доходов, является объектом инновационного управления. Для любой организации ключевую роль играет его персонал. Поэтому интеграция этой особенности в методологию инновационного управления является главной проблемой для предприятия.

Стратегия инноваций является основой для разработки кадровой стратегии предприятия, которая позволяет интегрировать различные аспекты управления персоналом с целью оптимизации их влияния на сотрудников, в первую очередь на их трудовую квалификацию и мотивацию, а именно:

- обеспечить предприятие кадрами путем привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов со склонностью к инновационной деятельности и соответствующим послужным списком в сфере инноваций;
- развитие сотрудников, их стратегических способностей и создание условий для увеличения их инновационных качеств;
- мотивация персонала с акцентом на поощрение финансовыми стимулами и вознаграждением за успешные инновации.

Для российского бизнеса в качестве инновационного управления предприятием может служить модель корпоративной социальной ответственности, которая выходит за правовые нормы ведения бизнеса и включает экономический, социальный и экологический аспекты деятельности компании [16].

Социальная ответственность как модель управления компанией направлена на достижение финансовых целей предприятия, ее главными задачами являются разработка стратегии управления репутационными рисками и поддержание стабильности не только внутри организации, но и на «своем» рыночном сегменте и в обществе в целом.

Внутри предприятия корпоративная социальная ответственность (КСО) осуществляет разработку и реализацию программ по социальному развитию своих сотрудников, включающих вопросы образования, сохранения здоровья, обеспечения безопасности на рабочем месте, дополнительного медицинского и социального страхования, охраны окружающей среды и рекламу деятельности предприятия.

Во внешней среде КСО осуществляет взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, оказывающими влияние на деятельность компании, включая органы местной, региональной и федеральной власти, различные госструктуры и общественные объединения. Взаимодействие организации с деловыми партнерами и потребителями направлено на решение общих социальных проблем общества [13].

Таким образом, постиндустриальная рыночная российская экономика требует от предприятий освоения современных методов и инструментов хозяйствования, одним из которых является модель инновационного управления предприятием, в которой ключевое значение приобретает система управления персоналом. Именно управление персоналом обеспечивает планомерное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения человеческих ресурсов в компании, на создание условий для использования трудового потенциала сотрудников в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем сотрудников.

Литература

1. *Алексейчева Е.Ю.* Инновации как фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Пиво и напитки. 2005. № 5. С. 12–14.
2. *Алексейчева Е.Ю.* Основные пути и факторы повышения конкурентоспособности промышленных предприятий // Пищевая промышленность. 2005. № 8. С. 90.

3. *Алексейчева Е.Ю.* Повышение конкурентоспособности региональной экономики // *Пищевая промышленность*. 2005. № 9. С. 58.
4. *Алексейчева Е.Ю.* Современные тенденции развития рынка факторинга в Российской Федерации // *Управление человеческим потенциалом*. 2014. № 1. С. 4–19.
5. *Алексейчева Е.Ю., Бороздина А.В.* Проблемы подготовки нефинансовой отчетности российскими компаниями // *Вестник Московского городского педагогического университета*. Серия «Экономика». 2014. № 2. С. 56–67.
6. *Алексейчева Е.Ю., Куломзина Е.Ю., Магомедов М.Д.* Налоги и налогообложение: учебник для бакалавров. М.: Дашков и К°, 2017.
7. Актуальные вопросы социально-экономического развития в парадигме глобализации: монография / под. ред. А.А. Степанова, П. Павлова, Я. Собоня. М.: 11 формат, 2016. 149 с.
8. *Антонова Л.И.* Психолого-педагогические основания формирования толерантного сознания старших школьников в пространстве семейных отношений: дис. ... канд. пед. наук. Специальность 13.00.01. Московский психолого-социальный университет. М., 2006.
9. *Антонова Л.И., Кулакова М.П.* Модернизация российской экономики в условиях санкций: исторический, социальный и политический аспекты // *Вестник МГПУ*. Серия «Экономика». 2017. № 1 (11). С. 33–38.
10. *Антонова Л.И., Рюмина-Македонова Н.В., Цветкова Н.А.* Осознание семантики понятия «толерантность» старшими школьниками // *Вопросы гуманитарных наук*. 2006. № 2. С. 317–325.
11. *Антонова Л.И., Цветкова Н.А.* Влияние родительской семьи на содержание представлений о толерантности у старшеклассников // *Вопросы гуманитарных наук*. 2006. № 2. С. 326–331.
12. *Антонова Л.И., Цветкова Н.А.* Психологические механизмы формирования готовности старших школьников к созданию семьи // *Современные гуманитарные исследования*. 2006. № 1. С. 273–275.
13. *Антонова Л.И., Шарипова С.А.* Влияние корпоративной социальной ответственности на развитие социально-трудовых отношений в постиндустриальной экономике России // *Вестник МГПУ*. Серия «Экономика». 2016. № 4 (10). С. 37–41.
14. *Антонова Л.И., Шарипова С.А.* Концептуальные основы формирования российской модели корпоративной социальной ответственности в эпоху глобализации // *Дни науки Института менеджмента МГПУ: сб. ст. по мат-лам участников (г. Москва, 9–10 октября 2015 г.)*. М.: Научный консультант, 2015. С. 20–25.
15. *Креативный менеджмент: учебник / под ред. А.А. Степанова и М.В. Савиной*. М.: Дашков и К°, 2017. 254 с.
16. *Куломзина Е.Ю., Магомедов М.Д., Алексейчева Е.Ю.* Состояние и перспективы развития малого и среднего бизнеса в России // *Экономика и предпринимательство*. 2016. № 11–2 (76–2). С. 399–408.
17. *Магомедов М.Д., Алексейчева Е.Ю.* Информационное обеспечение работы предприятия // *Вестник Московского городского педагогического университета*. Серия «Экономика». 2016. № 4 (10). С. 42–48.
18. *Магомедов М.Д., Алексейчева Е.Ю.* Проблема повышения конкурентоспособности предприятия // *Пищевая промышленность*. 2001. № 6. С. 26.
19. *Магомедов М.Д., Алексейчева Е.Ю.* Состояние и проблемы управления конкурентоспособностью отечественных предприятий // *Вестник Московского городского педагогического университета*. Серия: «Экономика». 2017. № 2 (12). С. 30–39

20. Саркисов Г.И., Магомедов М.Д., Алексейчева Е.Ю. Инновационное развитие отраслей народного хозяйства // Экономика и предпринимательство. 2013. № 9 (38). С. 108–112.
21. Саркисов Г.И., Магомедов М.Д., Алексейчева Е.Ю. Проблемы государственного регулирования экономических процессов в АПК России // Мир агробизнеса. 2013. № 2. С. 16–20.
22. Степанов А.А., Антонова Л.И. Креативное образование менеджеров в XXI веке // Формирование среды для личностного и общественного развития: сб. науч. ст. по мат-лам Междунар. науч.-практич. конф. М.: «Научный консультант», 2015. С. 97–99.
23. The Strategy Process. Henry Mintzberg, James Brian Quinn, Sumatra Ghoshal, 1998, p. 13–21.

Literatura

1. Aleksejcheva E.Yu. Innovacii kak faktor povy'sheniya konkurentosposobnosti predpriyatiya // Pivo i napitki. 2005. № 5. S. 12–14.
2. Aleksejcheva E.Yu. Osnovny'e puti i faktory' povy'sheniya konkurentosposobnosti promy'shlenny'x predpriyatij // Pishhevaya promy'shlennost'. 2005. № 8. S. 90.
3. Aleksejcheva E.Yu. Povы'shenie konkurentosposobnosti regional'noj e'konomiki // Pishhevaya promy'shlennost'. 2005. № 9. S. 58.
4. Aleksejcheva E.Yu. Sovremenny'e tendencii razvitiya ry'nka faktoringa v Rossijskoj Federacii // Upravlenie chelovecheskim potencialom. 2014. № 1. S. 4–19.
5. Aleksejcheva E.Yu., Borozdina A.V. Problemy' podgotovki nefinansovoj otchetnosti rossijskimi kompaniyami // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya «E'konomika». 2014. № 2. S. 56–67.
6. Aleksejcheva E.Yu., Kulomzina E.Yu., Magomedov M.D. Nalogi i nalogooblozhenie: uchebnyk dlya bakalavrov. M.: Dashkov i Ko, 2017.
7. Aktual'ny'e voprosy' social'no-e'konomicheskogo razvitiya v paradigme globalizacii: monografiya / pod. red. A.A. Stepanova, P. Pavlova, Ya. Sobonya. M.: 11 format, 2016. 149 s.
8. Antonova L.I. Psixologo-pedagogicheskie osnovaniya formirovaniya tolerantnogo soznaniya starshix shkol'nikov v prostranstve semejny'x otnoshenij: dis. ... kand. ped. nauk. Special'nost' 13.00.01. Moskovskij psixologo-social'ny'j universitet. M., 2006.
9. Antonova L.I., Kulakova M.P. Modernizaciya rossijskoj e'konomiki v usloviyax sankcij: istoricheskij, social'ny'j i politicheskij aspekty' // Vestnik MGPU. Seriya «E'konomika». 2017. № 1 (11). S. 33–38.
10. Antonova L.I., Ryumina-Makedonova N.V., Czvetkova N.A. Osoznanie semantiki ponyatiya «tolerantnost'» starshimi shkol'nikami // Voprosy' gumanitarny'x nauk. 2006. № 2. S. 317–325.
11. Antonova L.I., Czvetkova N.A. Vliyanie roditel'skoj sem'i na sodержanie predstavlenij o tolerantnosti u starsheklassnikov // Voprosy' gumanitarny'x nauk. 2006. № 2. S. 326–331.
12. Antonova L.I., Czvetkova N.A. Psixologicheskie mexanizmy' formirovaniya gotovnosti starshix shkol'nikov k sozdaniyu sem'i // Sovremenny'e gumanitarny'e issledovaniya. 2006. № 1. S. 273–275.
13. Antonova L.I., Sharapova S.A. Vliyanie korporativnoj social'noj otvetstvennosti na razvitie social'no-trudovy'x otnoshenij v postindustrial'noj e'konomike Rossii // Vestnik MGPU. Seriya «E'konomika». 2016. № 4 (10). S. 37–41.

14. *Antonova L.I., Sharapova S.A.* Konceptual'ny'e osnovy' formirovaniya rossijskoj modeli korporativnoj social'noj otvetstvennosti v e'poxu globalizacii // Dni nauki Instituta menedzhmenta MGPU: sb. st. po mat-lam uastnikov (g. Moskva, 9–10 oktyabrya 2015 g.). M.: Nauchny'j konsul'tant, 2015. S. 20–25.
15. *Kreativny'j menedzhment: uchebnik / pod red. A.A. Stepanova i M.V. Savinoj.* M.: Dashkov i K°, 2017. 254 s.
16. *Kulomzina E.Yu., Magomedov M.D., Aleksejcheva E.Yu.* Sostoyanie i perspektivy' razvitiya malogo i srednego biznesa v Rossii // E'konomika i predprinimatel'stvo. 2016. № 11–2 (76–2). S. 399–408.
17. *Magomedov M.D., Aleksejcheva E.Yu.* Informacionnoe obespechenie raboty' predpriyatiya // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya «E'konomika». 2016. № 4 (10). S. 42–48.
18. *Magomedov M.D., Aleksejcheva E.Yu.* Problema povy'sheniya konkurentosposobnosti predpriyatiya // Pishhevaya promy'shlennost'. 2001. № 6. S. 26.
19. *Magomedov M.D., Aleksejcheva E.Yu.* Sostoyanie i problemy' upravleniya konkurentosposobnost'yu otechestvenny'x predpriyatij // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya: «E'konomika». № 2 (12), 2017. S. 30–39
20. *Sarkisov G.I., Magomedov M.D., Aleksejcheva E.Yu.* Innovacionnoe razvitie otraslej narodnogo xozyajstva // E'konomika i predprinimatel'stvo. 2013. № 9 (38). S. 108–112.
21. *Sarkisov G.I., Magomedov M.D., Aleksejcheva E.Yu.* Problemy' gosudarstvennogo regulirovaniya e'konomicheskix processov v APK Rossii // Mir agrobiznesa. 2013. № 2. S. 16–20.
22. *Stepanov A.A., Antonova L.I.* Kreativnoe obrazovanie menedzherov v XXI veke // Formirovanie sredi' dlya lichnostnogo i obshhestvennogo razvitiya: sb. nauch. st. po mat-lam Mezhdunar. nauch.-praktich. konf. M.: Nauchny'j konsul'tant», 2015. S. 97–99.
23. *The Strategy Process.* Henry Mintzberg, James Brian Quinn, Sumatra Ghoshal, 1998, p.13–21

L.I. Antonova

Model of Enterprise Innovative Management in the Modern Market Economy of Russia

The article examines topical for the modern Russian economy to innovative model of enterprise management.

Keywords: environmental factors; internal factors; innovation; personnel management system; corporate social responsibility.