

**«Фундаментальные и прикладные исследования. Образование, экономика и право»,
Италия (Рим, Флоренция), 6–13 сентября 2015 г.**

Экономические науки

**ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ
УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ
И ИХ ВЛИЯНИЕ НА МЕНЕДЖМЕНТ
В ОРГАНИЗАЦИИ.**

Брашин Р.М., Буданцева Е.А., Марценюк Е.А.

*ФГБОУ ВПО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова», Москва,
e-mail: brashchin@ya.ru*

Управленческие инновации ранее не рассматривались в контексте необходимости изучения в научной среде. Видится очевидным тот факт, что если объектом изучения становились управленческие инновации, то они, в силу своей неизмеримости казались не столь важным объектом исследования, в отличие от технических и технологических инноваций, которые давали измеримые конкурентные преимущества.

Исследования методов управления инновациями прошли в своём развитии четыре основных этапа:

Этап разработки оценочных критериев для каждой отдельно взятой детали инновационного менеджмента. Это этап, когда расширялась научно-техническая сфера в количественном направлении

Второй этап представлял собой развитие концепций, акцентирующих свое внимание на изучение функций управления и принятия решений. Такой функционал в большей степени был применен к менеджерам, работающим в области инноватики. Данный этап получил свое развитие в сфере экономико-математического моделирования процессов принятия решений.

При наступлении следующего этапа стал применяться новый подход – системный. Он позволяет смотреть на субъект инновационной деятельности, как на объект взаимосвязанных факторов, который был направлен на достижение конкретных целей прибегая к использованию внутренних и внешних факторов.

Ну и четвертый этап проецирует веяния современного времени, которое отличает выбор в пользу ситуационного подхода в инновационном менеджменте. Подход, при котором систематизация и комбинирование вариантов поведения инновационного менеджмента стало нормой.

Процесс управления инновациями обречен быть успешным лишь в том случае, если менеджер наделен компетенциями в области принятия решений. Инновационный менеджер может осуществлять свои функции на всех уровнях организации. А их управленческая работа должна быть задействована на этапе внедрения новых продуктов и этапе их производства.

К. Кхаарабагхи и В. Ньюман рассматривая аспекты управления процессами развития организации отмечал особую категорию инноваторов, созидающих и продуцирующих, это:

– исполнители инновационных процессов способствующих переходу компаний от старой модели к новой;

– инноваторы, обладающие навыками ввода компании в стабильное состояние, если ими были зафиксированы какие-либо изменения.

Существуют две категории функций менеджера инноваций: предметные и обеспечивающие.

Предметные функции делятся на:

- функции формирования целей;
- функции планирования;
- функции организации;
- функции контроля.

Обеспечивающие функции делятся на:

- социально-психологические;
- процессуальные.

Социально-психологические функции представляют собой функции делегирования и мотивации. Делегирование способствует равномерному распределению работы для реализации инновационных проектов и способствует ответственности за их выполнение. Мотивация обеспечивает разработку мотиваций, повышающих уровень профессиональной деятельности.

Процессуальные функции состоят из функций принятия решений и коммуникаций.

Наука исследует функционал специалистов в области управления инновациями, связанный с:

- способствованием улучшения инновационного климата в компании;
- нахождением обходных путей реализации перспективных идей и – предложений через различные барьеры с тем, чтобы процесс их реализации был ускорен;
- планированием ресурсов для постоянного увеличения инновационной активности;
- постоянным отслеживанием тенденций на рынке.

От того как осуществляется управление деятельностью организации, какие стратегические цели ставятся, и способы посредством которых предприятие собирается добиваться этих целей, зависит формирование и развитие инноваций в данных организациях. Именно поэтому особенно важным видится своевременный анализ конкретных параметров действий руководства организаций в разрезе осуществления ими инновационной деятельности.

Можно выделить два типа стиля руководства в части инновационного процесса:

- ориентир руководства направлен на задачи;
- ориентир руководства направлен на сотрудников.

Тут играет важную роль связь руководителя с подчиненным.

Результаты проведенных экспериментальных исследований показали, что подчиненные, отношения которых с руководством отличаются доверием, поддержкой и автономией, в большинстве случаев считают, что климат в их организации является инновационным.

Подобное мнение сотрудников в большей степени является их позитивным восприятием хороших взаимоотношений с руководством. Позитивный микроклимат в компании может являться толчком к повышению уровня инновационных процессов в организации.

Стиль поведения руководства, в большинстве случаев, определяет настроения сотрудников, их коммуникацию друг с другом, что на выходе дает высокий уровень инновационного климата в компании.

Примером может быть тот случай, когда личностные особенности руководителя могут способствовать созданию такой обстановки в коллективе, когда каждый ее участник считает долгом поучаствовать в различных важных событиях компании, выраженных в реализации и внедрении новых идей в жизнь.

Существует также и обратный сценарий поведения руководителя, при котором все творческие попытки сотрудников привести что-либо новое – инновационное и претворить эти идеи в жизнь, не бывают услышаны руководителем. Более того, подобные инициативы обрываются еще на начальном этапе. Итог – это лишение компаний в лице сотрудников потенциальных генераторов уникальных инновационных идей.

ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ БАЗЕ НА СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ

Быкова Е.В.

*ФГБОУ ВО «Московский государственный университет информационных технологий радиотехники и электроники», Москва,
e-mail: zaduvalova@mirea.ru*

Стандарт ИСО 9001 затрагивает вопросы функционирования сотен тысяч организаций, занимающихся производством материальной продукции и оказанием разнообразных видов услуг. Стандарт является инструментом обеспечения доверия к качеству соответствующей сертификации продукции, а также услуг для предприятий, внедривших этот стандарт [1]. Таким образом, стандарт ИСО 9001 работает в связке системами менеджмента качества (СМК) предприятий и организаций, вследствие чего измене-

ния стандарта могут вызвать затруднения, связанные с необходимостью изменений в СМК.

По сути, стандарт ISO 9001 не выдвигает дополнительных требований к научной организации труда, и представляет собой логичный и даже очевидный путь улучшения качества работы [3]. Предприниматели, жалующиеся на введение избыточной документации и т.д. просто не уделили должного внимания качественной разработке собственного стандарта организации: формально составленный документ, не учитывающий потребности конкретного предприятия, не может помогать в рабочей деятельности. Стандарт как таковой не требует избыточной документации, её зачастую внедряют сотрудники, склонные к бюрократизации работы, которые редко думают, насколько удобен на практике их вариант документооборота, и даже не пытаются его оптимизировать.

Отличия проекта стандарта 2015-го года от действующей версии 2008-го года имеет смысл разделить на три категории [4]:

- унификация стандартов систем менеджмента;
- усиление акцентов концептуальных и ключевых положений модели менеджмента согласно ИСО 9001;
- дополняющие или видоизменяющие действующий стандарт элементы модели менеджмента.

Унификация стандартов на системы менеджмента требуется вследствие того, что имеется значительное число стандартов ИСО, устанавливающих требования к системам различных областей применения менеджмента – стандарты экологические, информационной безопасности, энергетические и др. [2] Различия в структуре этих стандартов создают трудности инкорпорирования их требований в общую СМК предприятия. Проблема связана с тем, что стандарты ИСО серии 9000 являются первыми международными стандартами систем менеджмента, и сейчас несколько отстали от времени. Введение стандарта ИСО 9001:2015 должно решить эту проблему.

Список литературы

1. Бадертинова Э.М. Управление качеством образовательного процесса в системе среднего профессионального образования // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №77. – С.252–255.
2. Володин В.М., Шестопал Ю.Т., Щетинина Н.Ю. Соответствие качества образования международным стандартам // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. – 2011. – №3. – С.130–138.
3. Назаренко М.А., Адаменко А.О., Киреева Н.В. Принципы менеджмента качества и системы доработки или внесения изменений во внедренное программное обеспечение // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 7. – С. 177-178.
4. Чайка И.И. Стандарт ИСО 9001:2015. Что нас ожидает? // Сертификация. – 2014. – №2. – С.8–11.