

Калькова Наталья Николаевна

канд экон. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный

университет им. В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Республика Крым

ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНОМ

***Аннотация:** в данной статье исследованы вопросы инновационного поведения в системе управления регионом. В работе обоснована необходимость совершенствования системы управления с учетом инновационной составляющей. Такой взгляд на проблему может быть интересен специалистам в области экономики.*

***Ключевые слова:** компетенция, поведение, инновационное поведение, региональное управление.*

Совершенствование системы управления регионом требует создание новых подходов к организации управленческой деятельности, что предполагает исследование вопросов оценки компетенций управленческого персонала, с целью формирования новой управленческой элиты, способной быстро адаптироваться к динамично меняющимся условиям внешней среды, связанным с процессами глобализации и новыми геополитическими вызовами, принимать эффективные управленческие решения, способствующие повышению уровня социально-экономического развития территории.

Следует отметить, что одними из составляющих социально-экономического роста являются инновационные процессы, так как именно инновации обеспечивают конкурентные преимущества во всех видах экономической деятельности. Однако, необходимо учитывать, что принятие эффективных управленческих решений, с учетом инновационной составляющей, требует от персонала способность творчески мыслить, обладать гибкостью ума, изобретательностью, чув-

ством нового, возможностью осуществлять экономически целесообразный выбор в условиях социальных преобразований в обществе. Так, как отмечает Н.Ю. Молостова [1], личность, как субъект инновационной деятельности, проявляется в инновационном поведении и в саморегуляции, которые обеспечивают: актуализацию психических возможностей, компенсацию недостатков, регуляцию индивидуальных состояний в связи с задачами и событиями деятельности, что обеспечивает активное включение субъекта в деятельность, требующее от него расчета сил на весь период деятельности, особенно на период, связанный с непредвиденными трудностями. Таким образом, не всякое поведение может рассматриваться как способствующее инновационной деятельности. Действительно, инновационное поведение может рассматриваться как инициативный тип индивидуального или коллективного поведения, связанный с систематическим освоением управленческими субъектами новых способов деятельности в различных сферах социальной и общественной жизни, результатом которых будет являться повышение конкурентоспособности региона, а также уровня и качества жизни населения данной территории.

Главными признаками инновационного поведения, в созданных определенных условиях, по мнению В.О. Кравченко [2], являются инициатива, творчество и саморазвитие, при этом персонал:

- видит собственные перспективы развития;
- уверен в необходимости и восприятии своих идей и инициатив;
- обладает индивидуальными и групповыми компетенциями по структурированию и внедрению своих идей;
- умеет превращать проблемы предприятия в идеи инновационного развития [2].

Одним из личностных параметров, обеспечивающих эффективность участия в инновационном процессе является компетентность, которую ученый Р. Роджерс определяет как постоянную модель поведения в результате совокупности знаний, навыков, способностей и мотивации, которые являются основой для формализации определенного типа поведения человека, необходимого для

конкретной работы [3]. Р. Роджерс выделяет два уровня инновационного поведения: новатор компетенции, который систематически использует инновационную продукцию, услуги, процессы, стратегии и ценности, с целью выявления закономерностей и тенденций, а также разработки новых, уникальных подходов и полезных решений. Лидер инноваций должен не только генерировать новые идеи, а, скорее, должен понимать, как использовать инновации в соответствии с миссией и целью организации, взаимодействуя с персоналом организации и поддерживая высокий уровень совместной работы, обеспечивая возможности для обмена инновациями [3]. Бесспорно, важно не только генерировать новые идеи, обладать новой инновационной продукцией, но также взять на себя личную ответственность за эффективность их внедрения в рамках управленческих и последствия их реализации в производственном, социально-экономическом, экологическом и др. процессах в регионе.

Вместе с тем, необходимо учитывать, что региональное управление следует рассматривать как систему последовательных управленческих решений на всех иерархических уровнях и поэтому, как отмечает К. Крабти [4] часто, при групповом решении, персонал ищет одобрения и поддержки, наблюдает за действиями других людей, а затем осуществляет такой же выбор, независимо от собственного информационного сигнала, потому что, как правило, разумно делать то, что делают другие люди. При этом управленческий персонал может также поддерживать идею под давлением своих коллег, или просто потому, что кто-то сделал, и это кажется хорошей идеей [4].

Действительно, учитывая значительное количество звеньев в иерархии региональной исполнительной власти: Совет министров, министерства, республиканские комитеты, можно предположить снижение эффективности принятия и выполнения управленческих решений инновационного характера, что повышает уровень энтропии в регионе и негативно отражается на показателях социально-экономического развития. Именно поэтому, учитывая сложность человеческого поведения, психологические особенности каждого управленческого работника, имеет место необходимость разработки комплексной оценки психологической

готовности управленческого персонала эффективно создавать, принимать и выполнять управленческие решения инновационного характера, направленные на стабилизацию развития социального, экологического и экономического векторов развития в регионе.

Список литературы

1. Молостова Н.Ю. Теоретико-методологические основания понятия «инновационное поведение» / Н.Ю. Молостова // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – Т. 12. – №5. – С. 132–136.

2. Кравченко В.О. Корпоративна культура як складова інноваційної поведінки персоналу / В.О. Кравченко // «Вісник НУВГП». – 2010. – Випуск 3 (51). – С. 98–104.

3. Innovation Behavior [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.innovationinpractice.com/innovation_in_practice/2008/04/innovation-beha.html

4. Colin Crabtree. How human behavior can skew innovation [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.innovationmanagement.se/imtool-articles/how-human-behavior-can-skew-innovation/>