

*Будлянская Наталья Ивановна*

аспирант

ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет»

г. Хабаровск, Хабаровский край

## **УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ МЕНЕДЖМЕНТА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются виды управленческих инноваций дается оценка их эффективности. Инновационный потенциал менеджмента – это способность и возможность видеть необходимость нововведений и изменений инновационного типа, проектировать нововведения и успешно реализовывать их в практике управления.

*Ключевые слова:* инновационный потенциал, управление, рыночные условиях, менеджмент, менеджмент фирмы, управленческие инновации.

*Наука – это деньги, переведенные в знания.*

*Инновации – это знания, переведенные в деньги.*

Для многих российских предприятий, столкнувшихся с новым для них вопросом конкуренции, выживаемости в жестких условиях рынка, именно инновационная деятельность и ее результаты являются главным условием успеха и эффективности. Поэтому участники рыночных отношений для обеспечения своей текущей и перспективной конкурентоспособности обязаны самостоятельно и целенаправленно формировать, и осуществлять политику, направленную на повышение инновационного потенциала в управленческой деятельности. Инновационный потенциал менеджмента – это способность и возможность видеть необходимость нововведений и изменений инновационного типа, проектировать нововведения и успешно реализовывать их в практике управления. Менеджмент фирмы обладает различным инновационным потенциалом. Он может быть высоким или низким. Низкий инновационный потенциал характеризует консерватизм управления, боязнь изменений, реформ, модернизации. При высоком инно-

вационном потенциале менеджмента в процессах управления поощряется инициатива организационных преобразований, функции исследования отдается явный приоритет, в коллективе царит атмосфера творчества, поиска, развития. Нарращивание инновационного потенциала современного менеджмента является одной из важнейших тенденций его развития. Рост этой характеристики отражает реальные и объективные потребности современного управления.

Но инновационный потенциал – это возможность и способность к изменениям, которые еще надо реализовать. В современном инновационном менеджменте разработаны многочисленные инструменты повышения его инновационного потенциала, которые на разных этапах развития бизнеса могут быть внедрены в практику управления предприятием. Несмотря на то, что многие из них были разработаны в недрах ведущих исследовательских центров для крупнейших компаний, они все чаще встречаются и на российском рынке, где успешно применяются на практике. Например, компаниями широко используется вынос за пределы организации определенных функций, это такие услуги как аутсорсинг, аутстаффинг, аутплейсмент. Они стали применяться фирмами для повышения своего конкурентного статуса и эффективности предприятия, высвобождая финансовые, организационные и человеческие ресурсы, главным образом за счет сокращения издержек денежных средств и времени. Сокращение издержек происходит в результате привлечения сторонних компаний, и оказания ими необходимых услуг только тогда, когда это требуется фирме-заказчику. Отпадает необходимость постоянно держать сотрудников в штате компании, выплачивать им зарплату и делать социальные отчисления, что не может не отражаться на имуществе фирмы среди конкурентов.

Кроме услуг по привлечению сторонних компаний, динамично развивающиеся фирмы, применяют методы заманивания и удержания сотрудников в своих организациях, но делают это не привычными денежными способами, а нематериальными методами, в настоящее время, выходящими на первый план: Headhunting (охота за головами), Management Selection (управление выбором), General recruitment (стандартный рекрутинг). Личные деловые связи, бизнес

контакты, офисные базы, рекрутинговые компании – основные инструменты, на которых основаны вышеуказанные инновационные методы. От внедрения этих механизмов организации получают квалифицированных специалистов, которые составляют золотой резерв компании. Именно эти сотрудники помогают добиться успеха на конкурентном рынке.

Для предотвращения текучести кадров и поддержания интереса к работе организации все чаще обращаются к методу ротации кадров, который заключается в апробировании способностей и возможностей работников, за счет их перемещения с одного места на другое. В свою очередь и работники получают возможность удовлетворить свои потребности в той области деятельности, где они могут в наибольшей мере реализовать свой потенциал творчества наиболее продуктивно.

Динамика реального распространения управленческих инноваций, оценка их эффективности, причины отказа от них исследованы весьма слабо. В целом, процесс создания инноваций в области менеджмента, вероятно, не менее важен для экономического и социального прогресса, чем инновации технологические, однако в масштабе страны новаторские традиции управления в значительной мере утрачены, а в большинстве организаций не разработаны новые подходы к мотивации новаторских идей в сфере управления.

В условиях российской экономики, сравнительно недавно начавшей динамично развиваться, внедрение инновационных методов управления зачастую не работает в полной мере, либо нуждаются в сильной структурной и содержательной доработке. Сложность заключается в том, что организации необходимо потратить немалые ресурсы на адаптацию нововведения, что требует больших материальных и временных затрат. Если предприятие заинтересованно в нововведении и готово потратить соответствующие ресурсы, то окупаемость проекта определяется длительным периодом.

Таким образом, эффективная деятельность предприятий в рыночных условиях во многом зависит от способности его менеджмента к инновационному развитию и в первую очередь в области управления персоналом. Предпосылками к

тому должны быть поощрение новаторских идей и нетрадиционные подходы в сфере управленческой деятельности.

Борьба за высокую конкурентоспособность, а значит – выживаемость организаций, рано или поздно приведет к разрешению задачи по обеспечению высокого инновационного потенциала менеджмента.

### ***Список литературы***

1. Инновационный менеджмент: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / К.В. Балдин [и др.]. – М.: Академия, 2008. – 363 с.

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р.

3. Толковый словарь «Инновационная деятельность». Термины инновационного менеджмента и смежных областей (от А до Я) / Отв. Ред. В.И. Суслов. – 2-е изд. – Новосибирск: Сибирское научное издательство, 2008. – 224 с.

4. Управление инновациями в модернизируемой экономике: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению: 080507.68 – «Менеджмент» («Инновационный менеджмент») / Л.Л. Тоньшева [и др.]; ТюмГНГУ. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. – 232 с.

5. Управление инновациями: теоретические основы и практический инструментарий: Учебное пособие по направлению «Менеджмент» / Л.Л. Тоньшева [и др.]; ТюмГНГУ. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. – 220 с.