

УДК 338.2

© Ю. Н. Ляченков, 2017

Самарский государственный экономический
университет (СГЭУ), Россия

E-mail: iwtvtgb@gmail.com

РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В статье проводится исследование трансформации механизма управления в зависимости от стратегических целей компании. Выявляются организационные, экономические, социальные, мотивационные и инвестиционно-инновационные методы управления инновационно ориентированной организацией. Результатом проведенного исследования является предложенная автором схема механизма управления развитием организации, учитывающего ориентацию субъекта хозяйственной деятельности на инновационное развитие.

Ключевые слова: механизм управления, инновационная деятельность, методы управления.

Под механизмом управления инновационной деятельностью, как правило, понимают комплекс взаимодействующих элементов системы, направленных на реализацию и развитие имеющегося у организации инновационного потенциала. Одним из условий достижения эффективности механизма управления инновациями является тесная взаимосвязь входящих в него элементов, системность, целенаправленность и комплексность действий, а также постоянное совершенствование и динамичность механизма. Под влиянием происходящих изменений в экономике и социуме, трансформации условий производства и производственных отношений возникает необходимость в совершенствовании механизма управления инновационно ориентированной организацией, что подчеркивает актуальность выбранной темы исследования.

Целью исследования является разработка механизма управления инновационно ориентированной организацией.

Поставленная цель потребовала выполнения следующих задач:

- определить сущность механизма управления;
- проследить особенности трансформации механизма управления в зависимости от смены системы управления;
- выявить методы управления развитием инновационно ориентированных организаций.

Объект исследования — механизм управления социально-экономической системой. *Предметом исследования* выступают ключевые факторы развития инновационной деятельности организации.

Выбор метода принятия решения осуществляется в процессе управления, что предполагает некоторое многообразие и комплексный характер механизмов управления. Вместе с тем М. И. Круглов считает, что «механизм управления всегда конкретен» [1, с. 79], так как направлен на достижение конкретных целей путем воздействия на конкретные факторы. Данное мнение, на наш взгляд, можно дополнить еще и тем, что механизм управления соответствует уровню принятия решения. Продолжая анализировать точку зрения М. И. Круглова, можно сказать, что автор выделяет не единый механизм, а комплекс взаимосвязанных механизмов различной природы: экономических, мотивационных, правовых и политических. Такое утверждение не совсем соответствует признакам системности, которые предполагают «структурированность системы, взаимосвязанность составляющих ее частей, подчиненность организации всей системы определенной цели» [2, с. 43].

В качестве системы при этом мы рассматриваем механизм управления. Любая человеческая деятельность преследует конкретную цель, которая достигается определенными действиями, выполняемыми в строгой последовательности. При этом любое действие или механизм состоит из более мелких составных частей. Эта определенная, подчиненная цели взаимосвязанность составных частей (способов, инструментов) и является признаком системности. И в силу этого системность механизма управления является объективной закономерностью. В этом смысле, на наш взгляд, нужно говорить о механизме управления как о сложной, многоуровневой системе, включающей подсистемы или механизмы, отражающие отдельные аспекты социально-экономической деятельности населения, отдельных индивидов и субъектов экономики.

Цели системы достигаются различными методами и способами: экономическими, социальными, организационными, правовыми, административными, мотивационными и другими. Причем характер потребностей позволяет говорить о преимуществе определенного метода при достижении конкретной цели.

Различные потребности индивида и общества обуславливают многообразие деятельности производственной, коммерческой, научной и других видов, определяя многоцелевой характер механизма управления. В таком механизме необходимо согласование взаимодействия участников процесса управления, достигаемое ранжированием главной цели организации по ее подсистемам. Согласование

интересов возможно достичь посредством выбора методов и ресурсов управления в соответствии с природой факторов управления.

Для решения различных социально-экономических задач используются методы и способы, с помощью которых осуществляется конкретное воздействие на факторы управления. При решении конкретных видов задач целесообразно выбирать методы, наиболее соответствующие природе цели. Например, при согласовании интересов элементов социально-экономической системы целесообразно использовать:

- экономические методы,
- социальные методы,
- мотивационные методы,
- организационно-правовые методы.

В этом случае можно условно говорить об экономическом, организационном или мотивационном механизме. Фактически же это — различные аспекты механизма управления.

Таким образом, в организационно-экономическом механизме ведущими признаками являются организационные и экономические факторы, так как удовлетворение потребностей и эффективность системы в большей степени зависит от организации воспроизводственного процесса.

В Советском Союзе (в условиях командно-административной системы в основе управления общественным производством) существовал комплекс государственных стандартов, оформленный в виде документа «Управление производственным объединением и предприятием» [4], который устанавливал общие положения и требования по построению системы управления объединением и предприятием.

Внедрение генеральных схем управления преследовало цель стандартизации отраслевых организационных механизмов. На организацию межотраслевого взаимодействия эти механизмы не распространялись. В их числе — изменения организационного построения отраслей, состава и размеров образующих их предприятий, объединений, влияющих на совершенствование форм организации производства. Такой подход предполагал методологическую основу создания и функционирования стандартизированного организационного мономеханизма управления субъектами экономики.

В соответствии с данным методологическим подходом организационно-административный мономеханизм определял жесткую взаимную увязку и регулирование всех видов деятельности и функций на всех уровнях народного хозяйства, в том числе управление процессами выполнения плана производства и поставок

продукции, улучшение ее качества, рационального использования ресурсов, повышение научно-технического уровня, решение социальных задач, обеспечение охраны окружающей среды, т.е. комплекса задач, ориентированных на выполнение государственного задания или плана.

Достижение целей, стоящих перед однотипными предприятиями и объединениям, осуществлялось путем использования хозяйственного механизма, который рассматривался как составная часть системы управления народным хозяйством. При таком подходе к формированию механизма управления, как следует из перечисленных видов деятельности, в его составе отсутствует ориентация на систему интересов населения (нередко производство велось ради производства как такового), т.е. выполнялись плановые задания по росту физических объемов продукции, которая по своему качеству, техническому уровню и другим показателям нередко не соответствовала конечным потребностям общества.

Переход на рыночные отношения определил концепцию рыночного механизма хозяйствования. В ее основе заложены следующие положения, влияющие на взаимоотношения как внутри субъектов экономики, так и между элементами социально-экономической системы:

- свобода выбора производителей и потребителей исходя из экономических и социальных интересов;
- ориентация производителей товаров и услуг на потребности покупателей и партнеров с целью получения максимальной прибыли;
- стимулирование снижения издержек производителя и повышения качества продукции и конкурентоспособности.

В рыночных условиях хозяйствования субъекты экономики и отдельные индивиды, получившие экономическую независимость, встали перед проблемой самостоятельной организации как взаимодействия внутри системы, так и взаимоотношений с внешней средой, что потребовало разработки стратегии развития в соответствии с законодательством Российской Федерации. При таком подходе организационно-административный механизм стал не только неэффективным, но и неприемлемым. Вместе с тем процесс формирования рыночных структур на первоначальном этапе преобразования строился преимущественно командно-административными методами управления на базе реорганизации отраслевых министерств, которые представляли собой органы командно-административной системы. Несистемный характер внедрения рыночных механизмов и неподготовленность к этому моноотраслевых структур управления привели

к тому, что «холдинги, концерны, ассоциации» продолжали выполнять функции отраслевых министерств и ведомств. Внешние преобразования, не сопровождающиеся внутренней реструктуризацией субъектов экономики, обострили противоречия между изменением внешней среды и состоянием субъектов экономики, проявившиеся в неспособности предприятий поддерживать воспроизводство капиталобразований и, следовательно, производить конкурентоспособные товары и услуги.

На смену организационно-административному мономеханизму на начальном этапе преобразований пришел экономический мономеханизм, ориентирующий на получение прибыли любыми способами, и даже противоправными. Смена одного мономеханизма на другой не дала положительных результатов и на практике привела к деградации производства, его спаду и сопровождалась социально-экономической нестабильностью, о чем свидетельствует статистика.

Решить проблему преодоления экономического спада, социально-экономической нестабильности и обеспечить экономическое, научно-техническое, социальное развитие возможно при коренном улучшении механизма управления, в котором будут сочетаться различные методы и способы повышения конкурентоспособности и устойчивости российской экономики [3].

По нашему мнению, в основе механизма управления должны быть заложены:

- целеполагание и определение приоритетов в их достижении (сформированная система целей должна быть сориентирована на главную цель, в качестве которой мы рассматриваем «удовлетворение растущих потребностей в продуктах и услугах», при этом главная цель определяет сферу и направления деятельности субъектов экономики, принципы их функционирования);

- согласование целей и выбор методов и способов взаимодействия субъектов экономики и государства, собственников и наемных работников (в качестве собственников в различных производственно-хозяйственных структурах могут выступать: государство, корпоративные собственники и отдельные индивидуумы).

На рисунке 1 приводится предлагаемая схема механизма управления развитием организации, учитывающего ориентацию субъекта хозяйственной деятельности на инновационное развитие.

Успешное функционирование субъектов экономики возможно в том случае, если сложившейся структуре функций соответствует форма управления. Соответствие формы и функционального содержания можно достичь посредством реформирования систем организации и управления.



Рис. 1. Механизм управления развитием инновационно ориентированных организаций

Примечание. Схема составлена автором

В силу этого основными составляющими данного механизма являются совокупность организационных, экономических, социальных, мотивационных и инвестиционно-инновационных методов и способов управления развитием системы.

Механизм управления инновационно ориентированной организацией направлен на:

- совершенствование структуры и функций управления с учетом ориентации на инновационное развитие организации;
- разработку мер по определению ключевых направлений для повышения технологического развития организации;
- совершенствование инструментов финансовой и экономической политики предприятия, направленной на обновление ресурсной базы, повышение конкурентоспособности продукции и услуг, разработку инновационных товаров.

Отличие механизма управления инновационно ориентированной организацией от механизма управления традиционной организацией заключается в использовании наравне с традиционными методами управления (организационными, экономическими, правовыми, мотивационными) проактивного управления с использованием методов и технологий системного (комплексного) моделирования.

Стратегия организации, ориентируясь на государственную инновационно ориентированную политику, должна формироваться таким образом, чтобы обеспечить рост прибыли в соответствии с имеющимся в ее распоряжении инновационным потенциалом, посредством повышения качества принятия управленческих решений и оказания влияния на формирование мотива деятельности. Решение экономических и социальных задач тесно связано с инвестиционно-инновационным механизмом управления. Экономическая эффективность формируется в производстве, проявляясь в технологиях, формах организации труда и уровне квалификации индивидов. В связи с этим технический уровень нововведений должен соответствовать условиям организации и управления и сопровождаться более существенными инвестиционными вложениями.

Литература

1. Круглов М. И. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / М. И. Круглов, Н. Ю. Круглова. М.: РДЛ, 2003. 464 с.
2. Кузнецов Ю. В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. М.: Юрайт, 2015. 365 с.
3. Самойлов А. В. Механизм управления инновационной деятельностью // Вопросы экономики и права. 2012. № 3. С. 177-181.

4. Управление производственным объединением и промышленным предприятием. Управление ресурсами. Основные положения. ГОСТ 24525.5-81. М., 1980. 91 с.

*Статья поступила в редакцию 15.12.17 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. экон. наук, доцентом С. И. Нестеровой*