

климат творчества

инновационный менеджер –
основа креативной экономики

В последнее время всё более очевидным становится тот факт, что решающее значение в обеспечении процесса нововведений играет так называемый человеческий фактор, эффективность использования которого является одним из основных показателей оценки систем управления инновационными процессами. В связи с этим следует вести поиск форм и методов активизации новаторской деятельности работников фирм, их ориентации на конечный результат, ускоренное освоение нововведений в производстве и завоевание рынков сбыта, в конечном счёте – на повышение конкурентоспособности бизнеса. Главным здесь является формирование личностей (коллектива), готовых адекватно реагировать на изменения и предлагать эти изменения.

Важным шагом в организации инновационной деятельности является создание благоприятного творческого климата, в котором она может успешно осуществляться. Типовыми рекомендациями по улучшению инновационного климата являются [1]:

- *разрушение коммуникационных барьеров*, т.е. введение открытого неформального стиля управления (дискуссионные группы, специальная социологическая служба, нарушение иерархической политики взаимодействия и т.п.);
- *кадровая политика*, обеспечивающая привлечение талантливых людей с нестандартным мышлением (объединение в группы специалистов из различных областей деятельности, ротация сотрудников между функциональными отделами и секторами);
- *стимулирование поиска* инновационных решений.

В последние годы активно разрабатываются и используются креативные методы и средства

Быков В.А.

*канд. техн. наук,
профессор кафедры
менеджмента
и маркетинга,
Высшая школа
международного
бизнеса
Академии народного
хозяйства
при Правительстве
Российской
Федерации
bykov@gsib.ru*

**инновационная
система
предприятия
должна
охватывать все
структурные
подразделения,
все уровни и звенья
управления**

для интенсификации инновационной деятельности (эвристики) [2].

Инновационная система предприятия должна охватывать все структурные подразделения, все уровни и звенья управления. В каждом структурном подразделении, на каждом рабочем месте могут и должны рождаться инновационные предложения, формируя тем самым корпоративную инновационную «копилку».

Рациональное управление инновационными процессами возможно при наличии развитой мотивационной системы, которая создаётся с целью:

- инициации инновационной активности сотрудников;
- адекватной оценки результатов инновационной деятельности менеджеров и специалистов различного уровня и их последующего поощрения;
- усиления коммуникационных связей между подразделениями компании;
- интеграции инновационной деятельности сотрудников различных подразделений в рыночный успех.

Эффективная мотивационная инновационная система должна охватывать все уровни управления: топ-менеджмент, средний менеджмент, специалистов, рабочий и технический персонал.

Ведущая роль в формировании инновационного климата на предприятии принадлежит топ-менеджменту. «Идеи тогда овладевают массами, когда они овладевают головами первых руководителей».

Ключ к успеху – в руководителе инновационного проекта, который назначается не столько за способность к решению научно-технических задач, сколько и это более важно, за свои качества руководителя и предпринимателя.

Практикой выработан ряд требований к руководителю инновационного проекта. Для успеха руководителю необходимо:

- обладать способностями мыслить комплексно;
- уметь управлять людьми и уметь управлять собой;

- уметь взаимодействовать с руководством;
- быть предусмотрительным;
- быть способным выдерживать стрессы, быть оптимистом;
- обладать перспективным бизнес-мышлением;
- уметь передавать информацию;
- эффективно управлять временем.

Модель эффективного инновационного менеджера предполагает наличие у него когнитивных и функциональных компетентностей.

Когнитивные компетентности

Инновационный менеджер должен знать:

- концепции, методы инновационного менеджмента;
- содержание инновационной стратегии и политики, инструменты их формирования и реализации на предприятии;
- методы оценки уровня инновационного развития предприятия;
- основы организации инновационной инфраструктуры;
- методы поиска новых идей и технических решений;
- основы формирования инновационного бизнес-плана проекта, методы его оценки;
- принципы, методы и инструменты маркетингового обеспечения инновационного процесса: исследование и сегментация рынка, организация разработки и производства новых продуктов, формирование спроса и стимулирование сбыта, организация продвижения продуктовых инноваций;
- стандарты и методы обеспечения качества и конкурентоспособности нововведений;
- технологии защиты интеллектуальной собственности на предприятии.

Функциональные компетентности

Это навыки и умения разработки и реализации инновационной стратегии и политики, технологий и методов работы в функциональных

Ключевые слова:

креативность персонала, внутри-организационное поведение

сферах инновационного менеджмента с учётом условий и специфики конкретной организации.

Инновационный менеджер *должен уметь:*

- разрабатывать инновационную стратегию и политику на предприятии;
- организовать инновационный процесс на предприятии в соответствии с методологией системного подхода к менеджменту инноваций;
- формировать творческую группу разработчиков инновации, диагностировать состояние группы, стимулировать творческую активность;
- применять методы поиска новых идей и технических решений;
- уметь составлять бизнес-план проекта;
- уметь оценивать рыночную привлекательность инновации и её конкурентоспособность;
- владеть методами коммерциализации инноваций;
- владеть приёмами планирования инновационного процесса;
- владеть методами оценки и защиты интеллектуальной собственности;
- обладать навыками поиска и работы с информацией о достижениях в специальной инновационной сфере.

В портфеле инновационных проектов компании должны находиться проекты различного уровня:

- проекты по разработке принципиально новых продуктов и технологий, обеспечивающий инновационное лидерство;
- несколько проектов, поддерживающих конкурентоспособность существующей товарной политики: по расширению продуктовой линейки, модернизации, повышению качества и др.;
- программы и проекты по поддержке инновационной деятельности сотрудников.

Реализацией инновационной стратегии предприятия удобно и эффективно управлять в рамках системы управления проектами с использованием современных инструментов.

**реализацией
инновационной
стратегии
предприятия
удобно управлять
в рамках системы
управления
проектами**

Тактические аспекты инновационного развития реализуются в форме вовлечения работников в новаторскую деятельность: выдвижения идей, рационализаторских предложений по совершенствованию техпроцессов, повышения качества продукции, сокращения себестоимости и др.

Большим потенциалом инновационного развития компании обладает сфера новаторской деятельности сотрудников, её активизация. С этой целью целесообразно формирование на предприятии целостной организационной и мотивационной системы мобилизации творческого потенциала работников на решение задач по повышению конкурентоспособности бизнеса.

В рамках мотивационной инновационной системы должен быть создан механизм оценки эффективности внутрифирменных инноваций для каждого подразделения (НИОКР, производство, сбыт, логистика, маркетинг, менеджмент, финансы, кадры и др.) с определением критериев, показателей методов оценки, форм и методов поощрения.

Литература

1. Т.Г. Философова, В.А. Быков. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность. 2-ое изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008, - 275 с.
2. Попов В.В. Креативные тенденции и средства для интенсификации инновационной деятельности. «Промышленная политика в Российской Федерации», №12, 2007.

КЭ

***тактические
аспекты
инновационного
развития
реализуются
в форме вовлечения
работников
в новаторскую
деятельность***