

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Заманбап чарбалык кырдаал атаандаштык күрөштүн кескин күчөшү менен мүнөздөлөт, ал рыноктун глобализацияланышы менен байланыштуу. Мындай шарттарда инновациялар чарбалык ишмердүүлүктүн милдеттүү элементи болуп калат.

Современная хозяйственная ситуация характеризуется резким обострением конкурентной борьбы, которая вызвана глобализацией рынка. В этих условиях инновации становятся обязательным элементом хозяйственной деятельности.

The modern economic condition is characterized by sharp escalation of competitive activity which was caused by globalization of market. Under such circumstances the innovations become mandatory element of economic activity.

На современном этапе хозяйственная ситуация характеризуется обострением конкуренции на рынке. При этом в этих условиях необходимым и обязательным элементом хозяйственной деятельности являются инновации. Если технологическую инновацию рассматривать как фактор экономического роста, то деятельность в сфере научных исследований и разработок – основная движущая сила и предпосылка развития предприятий (компаний). Технологическая инновация в научной деятельности играет решающую роль в стратегическом управлении предприятиями, которые намерены выжить в рынке в перспективе.

Действительно, современные компании (особенно межнациональные) испытывают большие потребности в передовой технологии. Возможность вкладывать капитал в новые изобретения неотделима от внедрения в производство и, в конечном счете, их продвижения на рынок. Традиционная линейная модель освоения нового продукта «исследования – инжиниринг – проектирование – производство – маркетинг – сбыт – обслуживание» в настоящее время не является достаточно эффективной.

Поэтому необходимость построения новых инновационных моделей свидетельствует об изменении роли научных исследований и разработок.

Необходимо, прежде всего, дать определение научным исследованиям и технологической инновации в их традиционном понимании. Исследование означает поиск нового знания и изобретательскую деятельность. Оно связано с разработками, и эта связь особенно важна для промышленности, где технологическая инновация является условием выживания на рынке. Под инновацией понимается изменение, отказ от старого и переход к новому. Инновационный процесс

завершается внедрением на рынок новой продукции, технологии или услуги. Таким образом, научные исследования и разработки можно рассматривать как основное средство развития компании с помощью технологической инновации, осуществляемой собственными силами. Поэтому управление научными исследованиями является важной задачей менеджеров на современном этапе. Основными и важными элементами этой модели, рассчитанной на стимулирование инновации в сфере научных исследований, являются:

- подбор творческих кадров;
- подготовка персонала;
- создание инновационной культуры.

Подбор творческих кадров

Подбор кадров является самым важным фактором роста инновации в научных исследованиях. Успех инноваций зависит от творческих возможностей людей. В связи с этим основная задача эффективного управления научными исследованиями – подбор творческого персонала. Новаторы, прежде всего, отличаются трудолюбием, энтузиазмом, настойчивостью; мотивацию на них оказывает признание их личных заслуг; они обладают высоким интеллектом и интуицией.

Необходимо продолжить список качеств, свойственных человеку творческого склада: целеустремленность, любознательность и потребность в ее удовлетворении, стремление к порядку, уверенность в своих силах, независимость, инициативность, честолюбие, рискованность, неформальность, нестандартность поведения, информированность и широкий круг интересов, эмоциональность, субъективность, спокойное отношение к материальному благополучию, эстетизм в оценках, свободное выражение чувств и мыслей, внутренняя сосредоточенность, невысокая потребность в общении с другими людьми, высокая самооценка, способность влиять на других и т.д. Совокупность таких качеств делает личность новатора уникальной, и при подборе персонала стоят трудные задачи.

Для определения творческого потенциала существует и разработан ряд показателей, охватывающих характеристики поведения человека, особенности его личности, позицию в жизни, мотивы действий, интересы и другие черты, которые формируют творческий образ мышления. Такой метод оказался надежным средством и инструментом оценки и выявления творческих натур (инноваторов).

Подготовка персонала для научных исследований

В связи с тем, что новаторы уникальны и для оптимального кадрового обеспечения необходимы поиски, одного тестирования на творческие способности недостаточно. Большинство людей обладают творческими способностями, которые могут быть раскрыты в соответствующих условиях. Для этого менеджеры должны проходить специальную подготовку для развития своих качеств.

Необходима следующая последовательность операций по подготовке менеджеров с творческим складом ума для работы в сфере научных исследований:

- ознакомление с работой и задачами менеджеров высшего уровня (брифинг менеджеров);
- отбор лиц с лидерскими наклонностями;
- предварительная теоретическая подготовка и подведение ее итогов;
- пробная практическая подготовка;
- адаптация и тренаж как можно большего числа лиц, склонных к лидерству;
- проведение многоцелевых практических семинаров в составе групп с участием всех менеджеров;
- индивидуальная (несколько месяцев) подготовка для выполнения задач на уровне отдела, далее на уровне компании;
- оценка результатов и выявление необходимости организации повторного цикла;
- составление новых планов усовершенствования работы (выявление и устранение слабых мест). Использование в компании предложенной модели подготовки (2 или 3 раза в год) стимулирует персонал, обладающий творческим потенциалом, в дальнейшем развитии инновационной инициативы.

Таблица 1

Влияние поведения и позиции менеджеров на обстановку в коллективе		
Основные организационные факторы	Поведение и позиция менеджера	Типичный эффект
Эмоциональный климат	Высокая степень доверия	Большая импульсивность, раскованность поведения. Повышенная готовность к риску, большая вероятность ошибки. Более творческая обстановка и более широкий диапазон реакции. Вера в свои побуждения и подсознательные решения
Каналы связи	Свободные каналы связи открытая стратегия и планирования	Непосредственность в реакции и чувствах. Большая свобода выражения и абсурдных идей. Повышенная эмоциональность. Активные двусторонние связи «сверху – вниз» и наоборот. Взаимодействие и поддержка идей в неформальном порядке.
Постановка целей	Поощрение независимых решений и самостоятельных	Готовность к рискованным решениям, обмен и взаимное стимулирование идей. Большая разноплановость идей, отсутствие конформизма Более стабильная творческая

	оценок	обстановка.
Контроль	Взаимозависимый, непроизвольный, действительно необходимый контроль	Эксперименты с работой, структурой. Открытое выражение несогласия. Повышенная инновационная активность. Преобладание разнообразия мнений, творческого подхода над конформизмом.

Инновационная культура в компаниях

Отбор кадров для научных исследований и их периодическая подготовка по этой модели еще не являются достаточной гарантией успешной работы. В реализации творческого потенциала коллектива большую роль играет окружающая обстановка. Подготовка персонала для научных исследований по предложенной методике может создать инновационный климат в коллективе. Однако чрезвычайно важным являются общий климат в компании и внимание, которое уделяется в ней творческой инициативе и инновационной активности.

Инновации не являются естественным процессом определенных усилий. Для того чтобы результаты творческого поиска и изобретательской деятельности достигли стадии инновации, необходим упорный труд. Важно участие в этом процессе всей компании, так как без ее заинтересованности и ресурсов (финансовых) инновации практически невозможны.

Для создания соответствующего климата в организации необходимо предоставлять инновационным проектам максимальную автономию.

Американские, западноевропейские и японские компании, которые отличаются высоким уровнем инновационной активности, имеют «мягкую», демократическую организационную структуру. При этом менеджеры высокого уровня непосредственно участвуют в инновационных проектах вместе с персоналом научных работ, занимаясь инновационными экспериментами. Такой подход позволяет избежать бюрократических процедур, обеспечивает быструю и неформальную связь, быстрое проведение экспериментов, вызывает доверие членов группы научных исследований друг к другу.

Таким образом, в творческих организациях поощряются открытые каналы связи, эксперименты с новыми идеями, рискованные решения; персоналу, занятому научными исследованиями, предоставляется широкая свобода действий, используются особые системы оценки и вознаграждения за достигнутые результаты (см. табл. 1).

Для большего стимулирования творческой обстановки в организациях рекомендуется несколько подходов:

- создание условий, способствующих принятию интуитивных решений и поощряющих их практическое применение;
- контроль над дизайном интерьера офисов;

– проведение совещаний по возможности открытых, немногочисленных, гибких, без жесткой повестки дня, с широким обменом мнениями;

– снятие негативных состояний (напряженности, тревоги, беспокойства, страха и пр.); поощрение раскованности, позитивного отношения к таким решениям.

Компания, которая намерена постоянно повышать конкурентоспособность на рынке, должна проводить более эффективную по сравнению с конкурентами инновационную политику. Движущей силой инновации является, в первую очередь, интерес к технологическим новшествам и личная любознательность, а не только рыночные соображения. Вследствие этого реализация инновационных программ научных исследований особенно важна. Так как персонал является уникальным кадровым ресурсом, подбор творчески одаренных специалистов, создание условий для творческой работы при постоянной поддержке компании – первоочередные задачи менеджмента фирмы.