

Э. А. Кузнецов

кандидат экономических наук, доцент, заведующий
кафедрой экономики и управления

А. Р. Павлович

аспирантка кафедры экономики и управления

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ XXI СТОЛЕТИЯ

Необходимость поиска инновационных факторов развития современного общества предполагает пересмотр многих концепций управленческой деятельности эпохи модерна. Менеджмент, рожденный в условиях модернистского этапа развития человечества, а это практически весь XX век, переходит в новый формат постиндустриального развития. Универсальность

разработанных подходов и технологий менеджмента должна быть, как минимум, дополнена, а как максимум, заменена технологиями инновационного характера и креативностью мышления и поведения управленческих кадров [1, с. 20, 227]. Задача эта сложная и подлежит структурированию и подробному исследованию, как со стороны управленческой науки, так и со стороны практики менеджмента.

В известной степени инновационный процесс является несущей конструкцией развития науки в целом. Конечно же, в науке важна личность исследователя, его креативность ума. Такой исследователь науки путем проб, ошибок и обязательного нахождения новых форм развития создает качественное приращение научных знаний [2, с. 81-82].

Исследуя вопросы эволюции инновационного развития системы менеджмента, необходимо обратить внимание на следующие принципиальные характеристики данного процесса, которые формируют новую управленческую парадигму.

1. Объектом исследования инновационного менеджмента выступает сама профессиональная система менеджмента. Это предполагает, в первую очередь, развитие базовых компонентов системы менеджмента, а именно, функций и функциональных технологий, методов и инструментария менеджмента, развитие структуры и организационного дизайна, а также каналов современных коммуникаций. Предметом же исследования инновационного менеджмента необходимо рассматривать человеческий капитал организации, а точнее, технологии движения к структурно-функциональному человеческому капиталу, который является основой качества нематериальных активов и основным фактором конкурентоспособности в постиндустриальном обществе. Структурно-функциональный человеческий капитал определяет организацию как единое организационное целое. Позитивная динамика и необходимая ротация, уровни компетенции, специфика распределения полномочий, адекватное ресурсное обеспечение — все это является признаками структурно-функционального человеческого капитала, а он сам является результатом эффективной работы менеджмента организации.

2. Необходимо отметить развитие концепции трансформации менеджмента на принципах инновационной динамики.

Следуя этой концепции, нужно отметить, что важнейшими приоритетами инновационного развития менеджмента предприятия были этапы формирования операционных методов менеджмента, развития системы «менеджмент — маркетинг» и собственно менеджмента, т. е. руководства именно человеческим капиталом. На всех этих этапах следует говорить об инновационном менеджменте, но приоритеты были вначале производство, затем изучение рынка (маркетинг), а в современных условиях этим приоритетом стал человеческий капитал и немного шире — интеллектуальный капитал предприятия.

3. Для более точного прояснения сути исследуемых явлений необходимо определить различие двух, на первый взгляд похожих понятий «новшество» и «инновация». При этом важно обозначить границы инвестиционной составляющей этих понятий с обозначением эффекта конечной результативности как важнейшего показателя менеджмента. Фактически новшество как некий оформленный результат фундаментальных, аналитических и практических исследований оформляется в виде открытий, изобретений, управленческих, финансовых и производственных ноу-хау, результатов маркетинговых исследований. Но это, с точки зрения эффективности менеджмента, является промежуточным результатом, ведь главное внедрить новшество, превратить новшество в форму инновации, что означает завершить процесс инновационной деятельности, получить позитивный результат и обеспечить функционирование механизма диффузии инноваций. С этих позиций инвестирование процесса появления новшества еще не обеспечивает конечный эффект. Необходимо инвестировать процесс внедрения новшества. Следовательно, менеджмент призван обеспечивать полноту инновационного процесса с позиций качества и завершенности инвестирования [3, с. 181]. Когда же мы говорим об инновационном менеджменте, то эффективность промежуточных стадий важна, но не достаточна для получения конечного результата. Конечным результатом здесь является необходимое и достаточное качество структурно-функционального человеческого капитала организации. Естественно, что этот результат не имеет и не может иметь точных количественных измерений, но в условиях фиксации момента, то есть определения рыночной стоимости компании, стоимость нематериальных активов

(в том числе человеческого капитала) должна иметь абсолютно конкретный количественный показатель.

Указанные факторы эволюции инновационного развития менеджмента составляют основу для понимания новой управленческой парадигмы, которая определяет приоритетное направление современного менеджмента — это инновационный формат развития интеллектуального капитала организации.

Литература

1. Друкер П. Эффективный руководитель / П. Друкер. — 4-е изд. — М. : Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. — 240 с.
2. Кокурин Д. И. Инновационная экономика (управленческий и маркетинговый аспекты) / Д. И. Кокурин. — Москва : Экономика, 2011. — 532 с.
3. Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика [Текст] : монография / под ред. Э. А. Кузнецова. — Херсон : Гринь Д. С., 2014. — Кн. 2. — 500 с.