

Управлінські інновації як основа зростання продуктивності праці

Основний показник, що характеризує ефективність використання робочої сили - продуктивність праці - виступає ключовим фактором розвитку підприємства. З ростом цього показника з'являється можливість вивести на ринок більш якісну та дешеву продукцію. А в умовах швидко змінюваного зовнішнього середовища, високої концентрації товарів на ринках, скорочення життєвих циклів продукції, необхідності постійного підвищення її якості, ця проблема є особливо актуальною.

На сьогоднішній день, для вітчизняної економіки є характерним вкрай низький рівень продуктивності праці, який становить 18% від рівня США. [1] Скоротити цей відрив можливо лише за рахунок інновацій. Проте дефіцит фінансових коштів, який відчувається на більшості вітчизняних підприємств, свідчить про те, що інноваційна діяльність в традиційному її розумінні в даний час багатом з них не доступна. З огляду на довгу тривалість, високі ризики, які супроводжують розробку нового продукту/технології, не всі, навіть фінансово успішні, господарюючі суб'єкти готові з ентузіазмом приступити до реалізації «перспективного» інноваційного напрямку. Це питання загострюється на тих підприємствах, які функціонують в умовах постійної нестачі ресурсів або знаходяться на межі банкрутства. В такому випадку, альтернативою розвитку на основі продуктивних і технологічних інновацій може і повинен стати розвиток на базі організаційно-управлінських інновацій.

Під управлінськими інноваціями Д. В. Соколов і Е. І. Юркан [2, с.31] розуміють зміни в системі управління компанією, що забезпечують ефективну настройку внутрішнього середовища компанії відповідно до динаміки зовнішнього середовища.

На думку П. І. Ваганова [3, с. 35], інновації в системах управління - це зміна організаційних структур, технологій і процесів управління, методів роботи системи управління, орієнтоване на заміну елементів системи управління або системи управління в цілому, з метою прискорення або поліпшення вирішення поставлених перед підприємством задач на основі виявлення закономірностей і чинників

розвитку інноваційних процесів на всіх стадіях життєвого циклу продуктів, технологій і підприємства в цілому.

Яненко І. Г. [4, с.10-11] до організаційно-управлінських відносить: інновації у веденні бізнесу (освоєння нових методів організації підприємницької діяльності, що включають розробку і реалізацію нової або значно зміненої корпоративної стратегії); впровадження сучасних методів управління організацією (на основі інформаційних технологій); розробку й впровадження нових або значно змінених організаційних структур; нововведення у використанні режиму робочого часу; застосування сучасних систем контролю якості, сертифікації товарів, робіт, послуг; впровадження сучасних систем логістики та постачання сировини, матеріалів, комплектуючих; створення спеціалізованих підрозділів з проведення наукових досліджень і розробок, практичної реалізації науково-технічних досягнень (технологічних та інжинірингових центрів, малих інноваційних фірм); впровадження корпоративних систем управління знаннями; реалізацію заходів щодо розвитку персоналу (організація корпоративного та/або індивідуального навчання, створення/розвиток структур з навчання і підвищення кваліфікації персоналу); реалізацію нових форм стратегічних альянсів, партнерств та інших видів коопераційних зв'язків зі споживачами продукції, постачальниками, вітчизняними і закордонними виробниками; передачу низки функцій та бізнес-процесів спеціалізованому підряднику (аутсорсинг).

Згідно [5, с.56.], для країн з перехідною економікою, до яких відноситься і Україна, управлінські інновації мають навіть вагоміше значення, порівняно з продуктовими та процесними. "Віддача від покращення якості управління та процесних інновацій в даних країнах оцінюються відповідно у 32% та 2%". Тому вітчизняні підприємства повинні більше уваги приділити управлінським інноваціям задля отримання максимального ефекту від впровадження процесних та продуктових новацій.

Основними проблемами, які стримують розвиток та впровадження організаційно-управлінських інновацій на підприємствах, є наступні:

- недолік або повна відсутність знань та практичних напрацювань процесу розробки та впровадження організаційно-управлінських інновацій з урахуванням вітчизняних особливостей та реалій;
- відсутність теоретичних засад для створення єдиної бази оцінки ефективності впроваджуваних новацій;

- відсутність розуміння суті, ролі, а головне можливих позитивних результатів від впровадження управлінських інновацій керівниками підприємств (застосування ними авторитарних принципів управління, невміння працювати в нових, динамічних умовах) та іншими робітниками (які звикли до традиційних та незмінюваних способів управління), що викликає опір в процесі реалізації управлінських інновацій з боку персоналу;
- нестача кваліфікованих кадрів в сфері управлінських інновацій, внаслідок невідповідності існуючої системи освіти потребам ринку праці.

Проблема низького рівня продуктивності праці загострюється в умовах нестачі кваліфікованих кадрів, здатних використовувати передові методи управління, метою яких є зміцнення конкурентних позицій підприємств. Як показує практика, інновації в сфері управління не вимагають істотних витрат на розробку та їх впровадження, ризик при здійсненні таких інноваційних проектів не характеризується значними витратами, а позитивний ефект може бути отриманий вже в короткі терміни. Тому організаційно-управлінські інновації можуть і повинні розглядатися як самостійний інструмент, реалізація якого на підприємстві дозволить оптимізувати поточну діяльність і створити передумови для поступового розвитку на основі інших видів інновацій.

Література

1. The Conference Board Total Economy Database Summary Tables. May 2015 [Electronic resource]. – Mode of access : <https://www.conference-board.org/retrievefile.cfm?filename=The-Conference-Board-2015-Productivity-Brief-Summary-Tables-1999-2015.pdf&type=subsite>
2. Соколов, Д.В. Управленческие инновации: механизмы реализации [Текст] : учеб. пособие / Д.В. Соколов, Е.И. Юркан. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2008. – 106 с.
3. Ваганов, П.И. Методологические проблемы управленческих инноваций [Текст] / П.И. Ваганов. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2002. – 178 с., с. 35
4. Яненко І. Г. Організаційно-управлінські ресурси інноваційного розвитку економіки: методологія та практика: монографія / Ірина Георгіївна Яненко. - Миколаїв: Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2012. - 380 с.
5. Инновации и производительность предприятий. Доклад о переходном процессе за 2014 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ebrd.com/downloads/research/transition/tr14br.pdf