



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 330.4

Дата поступления: 15.11.2020
рецензирования: 23.12.2020
принятия: 26.02.2021

**Методологические подходы к формированию управленческих
инновационных процессов промышленных предприятий**

М.В. Чебыкина

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева,
г. Самара, Российская Федерация
E-mail: chebyckina@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6625-8491>

Т.Н. Шаталова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева,
г. Самара, Российская Федерация
E-mail: prof.shatalova@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7812-210X>

Аннотация: Хозяйственная деятельность организации включает в себя многие аспекты инновационного управления, которое во многом определяет успешность его функционирования. На основании накопленной базы исследований и анализа деятельности и структуры предприятий авторы предлагают несколько типов классификации моделей функционирования предприятия. По критерию поведенческой модели авторы делят организации на действующие согласно конъюнктурному алгоритму, ставящие во главу угла маркетинговые принципы, и так называемые «организации технологического рывка», описывают основные свойства этих моделей и отличия поведения предприятий разных групп друг от друга. Формирование управленческих инновационных процессов связано не только с их поведенческой моделью, но и со степенью влияния внешних факторов на деятельность предприятия. По этому принципу организации принадлежат либо открытой, либо закрытой модели. Закрытые модели делятся на функционирующие на основе теоретических постулатов научного менеджмента и ориентирующиеся на аспект внутреннего социального взаимодействия. Открытые модели включают в себя предприятия, организующие свою хозяйственную деятельность на результатах анализа по концепции теории систем и предприятия, напоминающей своей формой и деятельностью общественные институты.

Ключевые слова: инновационное управление; управленческие инновации; инновационные модели организации; организации технологического рывка; теория систем; открытая модель предприятия; закрытая модель предприятия.

Цитирование. Чебыкина М.В., Шаталова Т.Н. Методологические подходы к формированию управленческих инновационных процессов промышленных предприятий // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2021. Т. 12, № 1. С. 116–122. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2021-12-1-116-122>.

Информация о конфликте интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликтов интересов.

© Чебыкина М.В., Шаталова Т.Н., 2021

Марина Владимировна Чебыкина – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики инноваций, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Татьяна Николаевна Шаталова – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики инноваций, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 15.11.2020
Revised: 23.12.2020
Accepted: 26.02.2021

Methodological approaches to the formation of management innovation processes of industrial enterprises

M.V. Chebykina

Samara National Research University, Samara, Russian Federation
E-mail: chebykina@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6625-8491>

T.N. Shatalova

Samara National Research University, Samara, Russian Federation
E-mail: prof.shatalova@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7812-210X>

Abstract: The economic activity of an organization includes many aspects of innovative management, which largely determines the success of its functioning. Based on the accumulated research base and analysis of the activities and structure of enterprises, the authors propose several types of classification of enterprise functioning models. According to the criterion of the behavioral model, the authors divide organizations into organizations that act according to the conjunctural algorithm, focus on marketing principles and the so-called «organizations of technological breakthrough», describe the main properties of these models and the differences in the behavior of enterprises of different groups from each other. The formation of managerial innovation processes is associated not only with their behavioral model, but also with the degree of influence of external factors on the company's activities. According to this principle, organizations belong to either an open or closed model. Closed models, in turn, are divided into those that function on the basis of theoretical postulates of scientific management and focus on the aspect of internal social interaction. Open models include enterprises that organize their economic activities based on the results of analysis according to the concept of systems theory and enterprises that resemble public institutions in their form and activity.

Key words: innovative management; managerial innovations; innovative models of the organization; organizations of technological breakthrough; systems theory; open enterprise model; closed enterprise model.

Citation. Chebykina M.V., Shatalova T.N. Methodological approaches to the formation of management innovation processes of industrial enterprises. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie = Vestnik of Samara University. Economics and Management*, vol. 12, no. 1, pp. 116–122. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2021-12-1-116-122>. (In Russ.)

Information on the conflict of interest: authors declare no conflict of interest.

© Chebykina M.V., Shatalova T.N., 2021

Marina V. Chebykina – Doctor of Economics, professor of the Department of Innovation Economics, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Tatyana N. Shatalova – Doctor of Economics, professor of the Department of Innovation Economics, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Введение

Классическая экономическая наука не отделяет инновационное управление от процесса внедрения управленческих инноваций в аспекте прикладных концепций менеджмента. Эти концепции проявляются наиболее явно в различных структурных моделях функционирования организации. В этой статье мы рассмотрим специфику внедрения управленческих инноваций в организациях, структурно подходящих различным моделям управления инновационными процессами

Большинство теорий принятия и внедрения решений рассматривают организацию как «векторную совокупность целеориентированных действий, нестрогую иерархическую систему с социально-техническими элементами под постоянным влиянием внешней среды» [1]. Иерархическая структура, шаблоны действий и практика хозяйственного субъекта могут описываться различными моделями. Исходя из социально-экономического окружения, характеристик технологического и кадрового оснащения, исторически обусловленного режима принятия решений, любая организация выбирает оптимальную для нее модель, тип поведения, способ претворения в жизни выбранных стратегий

Ход исследования

По критериям общего типа, а также возможности разрабатывать, имплементировать, внедрять, развивать и контролировать развитие инновационных процессов и технологий мы проводим группи-

ровку различных типов моделей. К числу таких базовых концептуальных моделей хозяйственных организаций по типу их представления и по ориентации инновационных решений, по способности создавать, воспринимать, закреплять и развивать инновационные процессы можно отнести:

- так называемые классические модели, которые описываются прежде всего функциональными характеристиками предприятия, главенствующей взаимосвязью между объемом затраченных материальных и нематериальных ресурсов, производственными факторами и их конфигурацией и результатами производства. Также здесь необходимо упомянуть значительное влияние внешних факторов;
- те модели организаций, которые можно объединить на основе их репрезентации как объектов творческой инициативы (инновационной деятельности).

Также мы можем классифицировать типы организаций и их поведенческих моделей иначе:

- (А) – «поступающие классически (конъюнктурный алгоритм)»;
- (Б) – «маркетинговые»;
- (В) – «организации технологического рывка».

Рассмотрим приведенные выше типы и модели и их особенности подробнее, а также явно обозначим их принципиальные отличия друг от друга. Просто исходя из названия можно понять особенности деятельности организаций, выделенных нами в подгруппу (А): все попадающие в эту группу предприятия характеризуются монолексиальной связью с рынком, то есть все внедряемые инновационные и технико-технологические решения имеют так называемую догоняющую подоплеку, то есть они направлены на синхронизацию с актуальными технологиями и текущими изменениями внешней рыночной среды, влияющей на производственный процесс фирмы. [2]

Маркетинговые предприятия, то есть выделенные нами в группу (Б), отличаются появлением некоего прогнозного механизма, попыткой предугадать и сориентироваться на будущие требования рынка, заранее производя подготовку к внедрению инноваций. Благодаря этому такие организации получают немаловажную возможность оказывать влияние на рыночную среду, изменять рынок, ориентируя его на себя.

Организации, которые можно отнести к группе технологического рывка (инновационной атаки) (В), непрерывно опираются в своей деятельности на НИОКР-разработки, осуществляют мониторинг достижений научно-технической революции и иногда даже взаимодействуют с ее движущими силами для обеспечения сохранения ведущих позиций на рынке. Однако данная стратегия имеет и ряд негативных особенностей, связанных прежде всего с высокими рисками (например, вложением значимых сумм на исследование или внедрение новых технологий, успешность и рентабельность которых не гарантированы).

Приведенная выше классификация позволяет оценить организацию по ее приверженности принципам инновационного развития, обозначая в качестве критерия значимость инноваций и интерес к ним в стратегическом плане развития фирмы. Однако во главу угла можно поставить степень зависимости от внешней среды и особенности взаимоотношений с внешними субъектами, в этом случае классификация будет другая.

По упомянутому выше критерию, а также по используемой концепции менеджмента организации можно разделить на 4 основных типа:

- 1) предприятия, функционирующие на основе теоретических постулатов научного менеджмента;
- 2) предприятия, ориентирующиеся на аспект внутреннего социального взаимодействия;
- 3) предприятия, организующие свою хозяйственную деятельность на результатах анализа по концепции теории систем;
- 4) предприятия, представляющие собой форму общественного института или имеющие большинство характерных для них признаков.

Первый подход можно назвать механистическим или классическим, поскольку он объединяет большинство базовых представлений о нормах управленческих моделей. Этот подход имеет большую теоретическую основу, его анализу было посвящено значительное количество научной литературы. При этом подходе предприятие рассматривается как взаимосвязанный комплекс ресурсного потенциала, производственных факторов с ведущей ролью технико-экономических связей внутри производства, то есть здесь мы наблюдаем типично наследие индустриального производства. Несмотря на ка-

жущуюся архаичность в подходах и взглядах на производственный процесс, эта модель не потеряла своей актуальности, правда, применима она в основном для крупного промышленного производства. Одной из главных черт этой модели является ориентирование на внутреннюю оптимизацию, максимизацию эффективного использования всех имеющихся ресурсов и повышение эффективности внутри-организационного менеджмента. Соответственно, место для внедрения управленческих инноваций остается только в области оптимизации и рационализации внутренней инфраструктуры организации, совершенствования методологических подходов и поступательной эволюции и информационного производственного процесса

Следующим подходом к управлению инновационным процессом является социальная ориентированность внутреннего менеджмента предприятия. В этом случае мы рассматриваем предприятие прежде всего как совокупность человеческих ресурсов, то есть коллектив людей, занимающихся различной деятельностью, но имеющих общие цели. При таком подходе важно проявлять внимание к сотрудникам, следить за уровнем их мотивации, исследовать влияние различных типов и взаимных коммуникаций на эффективность их деятельности, а также повышать и лояльность. Конечно, главным фактором тут будет выбранный стиль управления, авторитарный или демократичный. Несмотря на то что большинство исследователей указывают на наибольшую эффективность демократического стиля, характеризующегося наличием сложных взаимных связей между руководством и подчиненными, что, в свою очередь, повышает их вовлеченность и интерес к рабочим процессам и даже предполагающего их возможное участие в разработке управленческих (в том числе инновационных) решений, до сих пор остается актуальным и авторитарный стиль управления, особенно в случаях сильного влияния внешней среды на рабочие и производственные процессы, то есть, например, в случае экономического кризиса и т. д. В обоих случаях главной задачей руководителя является достижение целей, поставленных перед структурным подразделением вообще или предприятием в целом, выполнение всеми разработанным стратегическим инновационным планом. Таким образом, основным показателем успешности описанного подхода становится повышение эффективности деятельности в результате стимулирующего воздействия на сотрудников организации [3].

Отметим некоторое сходство с первым подходом, заключающееся в ориентированности на внутренние резервы, на важность анализа внутренних факторов предприятия и если не игнорирование, то учитывание роли и значимости внешних факторов и внешней среды лишь во вторую очередь. Тем самым обе описанные модели могут называть «условно закрытыми» или частично закрытыми, так как главенствующую роль в них играет стратегия внутреннего характера

Следующие рассматриваемые нами базовые подходы к внедрению управленческих инноваций в организации можно условно отнести к «открытым» моделям.

В случае третьей модели предприятие рассматривается как сложный комплекс взаимосвязанных подсистем с иерархическим характером отношений, при этом тесно связанный с окружающей средой. В основе этой модели лежат наработки общей теории систем, главная идея которой заключается в представлении любого объекта (организации) как составного, элементы которого связаны между собой, и выявлении значимости связей этого объекта с внешней средой, условную внешнюю среду же (отрасль или рынок вообще) тоже можно представить как сложный объект, составными частями которого будут исследуемые субъекты, например ряд предприятий, в том числе рассматриваемое изначально. Критерием успешности предприятий такого типа является эффективность в обеих сферах деятельности:

– из внешней сферы предприятие может и должно получать различные типы ресурсов, в том числе информацию или инновационные технологические процессы

– внутренняя сфера идентична главному полю деятельности закрытых систем, с учетом того что эффективность во внутренней сфере отвечает за качество преобразования внешних ресурсов в производимую продукцию и услуги. [4]

Основную роль в инновационных внедрениях в этом случае занимают стратегическое управление, разработка стратегических планов и успешность их реализации по критериям полноты и срочности.

Четвертая модель предполагает анализ организации, исходя из понимания ее основы как общественного образования, института. Хозяйственная деятельность в данном случае представляет инте-

рес как для групп внутри организации, так и внешних для нее групп, причем считаем важным отметить, что формально содержание и состав этих групп могут пересекаться [5]. Консенсус между этими группами при решении различных проблем или просто согласование их интересов, как правило, ставится во главу угла. Деятельность подобной организации определяется не только типичным содержанием экономических отношений, то есть производством продукции, ее реализацией или оказанием услуг, но и соблюдением неэкономических интересов контрагентов, а также, например, выполнение фирмой ряда социальных обязательств. Управление инновациями в организации такого типа является наиболее трудоемким и сложным процессом, так как результатом эффективного менеджмента должна являться не только рентабельность производства, но и соблюдение разнонаправленных интересов субъектов деятельности, то есть достижению любой из поставленных целей препятствуют ряд ограничений, связанных со взятыми обязательствами и требованиями выполнения других, несвязанных целей, имеющих такую же ресурсную базу.

Таблица 1 – Особенности менеджмента в различных моделях организаций
Table 1 – Features of management in various models of organizations

Характеристики управления	Цели менеджмента	Характер связи с внешней средой	Принцип адаптации к внешней среде
Организации, поступающие классически (конъюнктурный алгоритм)	Краткосрочные (рост прибыли и повышение рентабельности)	Моноплексный	Пассивное реагирование
Маркетинговые организации	Долговременные	Дуплексный (связь в обе стороны)	Активное реагирование
Организации технологического рывка	Стратегические (лидерство на рынке)	Дуплексный	Креативно-инновационный характер поведения

Таблица 2 – Особенности управления предприятием в моделях различного типа
Table 2 – Features of enterprise management in models of various types

Характеристики управления	Модель рациональной бюрократии	Поведенческая модель	Системная модель	Предприятие как общественный институт
Основной объект управления	Факторы производства	Коллектив работников	Подсистемы и элементы предприятия	Группы заинтересованных лиц
Основные средства управления	Оптимизация ресурсов и решений	Система поддержки человеческих отношений внутри организации	Стратегическое управление	Механизмы согласования интересов групп
Характер адаптации к внешней среде	Реакция	Реакция	Активное взаимодействие со средой	Креативно-инновационный тип поведения
Доминирующий стиль управления	Бюрократический	Демократический	Сочетание	Демократический
Основная сфера управленческих инноваций	Рационализация технико-экономических решений	Совершенствование человеческих ресурсов организации	Совершенствование методов стратегического управления	Совершенствование механизмов согласования интересов групп

Конечно, следует отметить теоретический характер приведенной нами классификации, на практике наблюдается процесс сочетания разных моделей, а также эволюционного перехода между ними в связи со сменой хозяйственных приоритетов, модификации аспектов деятельности и т. п.

Особенности менеджмента в зависимости от характера доминирующей модели предприятия представлены в таблицах 1 и 2 [6; 7]

Выводы

В процессе анализа деятельности большинства организаций исследователи, как правило, отмечают наличие характерных свойств для всех перечисленных моделей, в каждом конкретном случае доля той или иной концепции определяется, с одной стороны, уместностью ее использования, а с другой – объективными факторами, для открытых моделей это факторы внешней среды, для закрытых – состояние внутреннего ресурсного потенциала. Для формирования адекватных подходов к внедрению инновационных систем и разработки корректной инновационной политики менеджмента в организациях считается правильным прежде всего проводить диагностику, для выявления черт, свойственных той или иной модели функционирования предприятия. Таким образом возможно выявить самые целесообразные направления изменений во внутреннем менеджменте организации. Даже в случае закрытой модели мы считаем важным обратить внимание на те инновационные методики, которые свойственны моделям с большей долей участия внешней среды, то есть повышение этой доли в той или иной форме является проявлением вектора развития современной инновационной постиндустриальной экономики.

Библиографический список

1. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. Москва: Бизнес-школа, Интел-Синтез, 2000.
2. Шульга А.И. Управление инновационной деятельностью на основе программно-целевых методов. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. 19 с.
3. Пригожий А.И. Межорганизационные ролевые позиции в инновационном процессе // Структура инновационного процесса. Москва, 2019
4. Медынский В.Г., Ильдеменов С.В. Реинжиниринг инновационного предпринимательства: учебник. Москва: ЮНИТИ, 1999. 414 с. URL: <https://institutiones.com/download/books/1513-reinzhiring-innovacionnogo-predprinimatelstva.html>.
5. Палей Т.Ф. Инновационный менеджмент: учебное пособие. Казань: Изд-во КФЭИ, 2018. 162 с. URL: https://kpfu.ru/docs/F1063551614/1_Ppos1.pdf.
6. Барютин Л.С., Валдайцев С.В. и др. Основы инновационного менеджмента: Теория и практика. Москва: Экономика, 2012. 474 с. URL: <http://www.lib.madi.ru/catalog/sociology/data/707822.doc>.
7. Альгина М.В., Боднар В.А. Инновационный потенциал экономической системы и его оценка // Современные технологии управления, 2011. № 1 (1). С. 1–11. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17693081>; <https://sovman.ru/article/0101>.
8. Ваганов П.И. Методологические проблемы управленческих инноваций. Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2002. 178 с.
9. Агарков А.П., Горлов Р.С. Управление инновационной деятельностью. Москва: Дашков и К°, 2014. 208 с.
10. Роберт Б. Такер. Инновации как формула роста: Новое будущее ведущих компаний. Москва: Олимп-бизнес, 2016. 224 с. URL: <https://www.vvsu.ru/files/C50750CA-A9FB-44B2-9738-FFEEB490E12B>.
11. Шаповалова Н.Г. Совершенствование управления ресурсным обеспечением туристско-рекреационного комплекса. Санкт-Петербург, 2006
12. Чебыкина М.В., Бобкова Е.Ю. Сбалансированность ресурсных факторов производства в формировании капитала предприятия // Экономика и предпринимательство. 2013. № 5 (34). С. 458–461. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19043803>.

References

1. Fatkhutdinov R.A. Innovative management. Moscow: Biznes-shkola, Intel-Sintez, 2000. (In Russ.)
2. Shulga A.I. Management of innovative activity on the basis of program-target methods. Saint Petersburg: Izd-vo SPbGUEF, 2010, 19 p. (In Russ.)
3. Prigozhy A.I. Interorganizational role positions in the innovation process. In: *Structure of the innovation process*. Moscow, 2019. (In Russ.)
4. Medynsky V.G., Ildemenov S.V. Reengineering of innovative entrepreneurship: textbook. Moscow: YuNITI, 1999, 414 p. Available at: <https://institutiones.com/download/books/1513-reinzhiring-innovacionnogo-predprinimatelstva.html>. (In Russ.)
5. Paley T.F. Innovative management: textbook. Kazan: Izd-vo KFEI, 2018, 162 p. Available at: https://kpfu.ru/docs/F1063551614/1_Ppos1.pdf. (In Russ.)
6. Baryutin L.S., Valdaytsev S.V. et al. Fundamentals of innovation management: Theory and practice. Moscow: Ekonomika, 2012, 474 p. Available at: <http://www.lib.madi.ru/catal/sociology/data/707822.doc>. (In Russ.)
7. Al'gina M.V., Bodnar V.A. Innovation potential of an economic system: structure and estimation. *Modern Management Technology*, 2011, no. 1 (1), pp. 1–11. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17693081>; <https://sovman.ru/article/0101>.
8. Vaganov P.I. Methodological problems of managerial innovations. Saint Petersburg: Izd-vo SPbGUEF, 2002, 178 p. (In Russ.)
9. Agarkov A.P., Golov R.S. Management of innovative activity. Moscow: Dashkov i K^o, 2014, 208 p. (In Russ.)
10. Robert B. Tucker. Innovations as a growth formula: The New Future of Leading Companies. Moscow: Olimp-biznes, 2016, 224 p. Available at: <https://www.vvsu.ru/files/C50750CA-A9FB-44B2-9738-FFEEB490E12B>. (In Russ.)
11. Shapovalova N.G. Improvement of resource management of the tourist and recreational complex. Saint Petersburg, 2006. (In Russ.)
12. Chebukina M.V., Bobkova E.Y. Resource balance factors of production in the formation of capital ventures. *Journal of Economy and entrepreneurship*, 2013, no. 5 (34), pp. 458–461. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19043803>. (In Russ.)