УДК 330.34.014.2

ИННОВАЦИОННОЕ САМОРАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ И КРИТЕРИЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Акатов Н.Б.

ГОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Пермь, e-mail: mim@pstu.ru

В статье представлен подход к новой теоретико-методологической концепции управления инновационным саморазвитием организации как основы повышения ее конкурентоспособности. Формирование концепции базируется на идее саморазвития субъекта управления, инициирующего механизмы активизации лидерства, обновления бизнес-модели, реализации конкурентной стратегии организации. Показано, что для оценки уровня инновационного саморазвития организации возможно применение критерия организационного совершенства, оцениваемого с помощью модели EFQM. На примере оценок, проводимых на уровне регионального конкурса сформулированы проблемы и рекомендации по приоритетным направлениям инновационного саморазвития организации. Работа выполнена при финансовой поддержке министерства образования и науки РФ (договор № 13.G25.31.0093) в рамках реализации Постановления Правительства РФ № 218 «О мерах государственной поддержки развития кооперации российских высших учебных заведений и организаций, реализующих комплексные проекты по созданию высокотехнологичного производства».

Ключевые слова: инновационное саморазвитие организации, бизнес-модель, критерий конкурентоспособности

INNOVATIVE SELF-DEVELOPMENT OF ORGANAZATION AS AN OBJECT OF MANAGEMENT AND A CRITERION OF COMPETITIVENESS IN MODERN MANAGEMENT

Akatov N.B.

Perm national research polytechnic university, Perm, e-mail: mim@pstu.ru

The article presents a new theoretic and methodological concept in managing the innovative organization self-development as a basis for company competitiveness increase. The concept is being formed on the basis of the idea of self-development of the subject of management initiating the mechanisms of leadership activization, upgrading the business – model, implementing the company's competitive strategy. It is shown that in order to estimate the level of innovative self-development of an organisation it is possible to apply an organization excellence criterion assessed by means of EFQM model. The examples of the assessment cases arranged within a regional competition framework were put forward the problems and recommendations on the priority directions of innovative self-development of the organisation. The current research was carried out under the guidance and sponsorship of the department of RF education and science (Agreement № 13.G25.31.0093), the realization of Russian Federation Government Decision of № 218 «On the measures of state support for developing cooperation of the Russian higher educational establishments and organizations, implementing the complex projects to create a hi-tech production».

Keywords: Innovative self-development of organisation, business – model, criterion of competitiveness

Теоретико-методологические основы современного менеджмента, сформированные в прошедшем столетии, далеко не всегда выдерживают испытания современными конкурентными условиями ведения бизнеса. Действительно, «экономические условия в целом принципиально отличаются от тех, что формировали мышление предпринимателей в период Великой депрессии. Тогда компании могли оставаться в индексе S&P по 50 лет и более. Теперь этот срок снизился в среднем до 20 лет и продолжает сокращаться», «золотой» компании, постоянно переигрывающей рынки, – не было и нет. Это миф» [11]. Организации, покидающие мир бизнеса, не выдерживают конкуренции, слишком медленны и неповоротливы, поглощаются другими более сильными организациями, или, говоря шумпетеровским языком, не имеют лидеров – инноваторов и предпринимателей, способных принять вызов времени или овладеть механизмом «созидательного разрушения».

Сегодня успех в бизнесе сопутствует организациям нового типа, известным как «интеллектуальная организация», «рефлексивное предприятие», «обучающаяся организация», «компания – создатель знания», и другими, обладающими особыми компетенциями сохранять устойчивое конкурентное превосходство. Факты существования организаций нового типа и общий уровень неудовлетворенности традиционными моделями управления выдвинули ряд «масштабных задач» «плана обновления менеджмента» [12], в числе которых можно выделить саморазвитие, нацеленное на достижение больших эффектов синергии и конкурентной результативности в создании и использовании внутреннего потенциала организации. Оценка уровня инновационного саморазвития отечественных организаций дает следующую картину (табл. 1).

Таблица 1

Показатели инновационной активности российских организаций

Показатель, критерий, индекс	Годы							Примечание
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
1. Рейтинг глобальной конкуренции [14]	52	65	58	51	63	63	66	За 2011-2012 рейтинг России и российских организаций понизился до 66-го места (из 142)
2. Инновационная продукция в экспорте [5], %	8,2	7,7	7,9	7,0	5,5	4,5		Доля инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме экспорта
3. Инновационная продукция в объеме продаж [5], %	1,4	1,3	1,7	1,4	1,1	1,0		Доля инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме продаж
4. Инновационная активность [5], %		10,6	10,8	11,0	11,0	10,8		Доля организаций, осуществляющих все типы инноваций

По динамике инновационной активности и доле инновационной продукции российские организации за последние пять лет [5] практически застыли на минимальном уровне, по которому сложно судить об интенсивности и качестве процессов саморазвития организаций. Данная ситуация сохраняется на фоне низкого рейтинга глобальной конкурентоспособности РФ и российских организаций [14]. С другой стороны, многие организации самостоятельно осуществляют хозяйственную деятельность, реализуют стратегии развития преимущественно за счет своего внутреннего потенциала развития, обеспечивают рост основных показателей и, по сути, являются саморазвивающимися. Вывод заключается в том, что компании в различной степени способны создавать и использовать потенциал саморазвития.

Собирательный образ, «портрет» саморазвивающейся организации, можно сформировать на основе современных исследований [7, 9], определив инновационную саморазвивающуюся организацию как *организацию, способную самостоятельно воспроизводить организованности нового качества, характеризующиеся особой целостностью, обеспечивающей ее устойчивое конкурентное превосходство и стратегическую готовность адекватно и своевременно реагировать на вызовы рынка* [1]. Вместе с тем, для управления инновационным саморазвитием организации требуется более детальное раскрытие механизмов воспроизводства организованности нового качества, что принципиально важно для понимания самой природы саморазвития.

Для того чтобы отразить уровни зрелости управления в создании и использовании потенциала саморазвития, нами сформирована матрица качественной их оценки (на основе известной модели организационной зрелости (Capability maturity model – CMM) (табл. 2). Тренды в развитии инновационных процессов, менеджмента инноваций, управления проектами, современной концепции «бизнес-модель» позволяют сформулировать следующие выводы:

– менеджмент все больше уделяет внимания особой стороне вопроса – деятельности субъекта управления, его поведению. С позиций поведенческого подхода можно выделить (синтезировать) три магистральных направления саморазвития: создание среды саморазвития и самореализации субъекта управления, лидеров инновационного саморазвития; инициирование и стимулирование вовлечения персонала и его креативной активности; новые инновационные модели бизнеса и механизмы практического осуществления инноваций:

– инновационность саморазвития организации, по нашему мнению, подчеркивает высший уровень зрелости организации как наличие способности осуществлять инновации на постоянной основе, природу организационной способности осуществлять инновации как среды саморазвития субъекта управления, нелинейность актов перехода с одного уровня организационного развития (зрелости) на более высокий, связанный с «созидательным разрушением» предыдущих организационных основ. Потерю и снижение конкурентоспособности организации следует связывать, прежде всего, с кризисом инновационного саморазвития организации.

Рассмотрение проблем управления инновационным саморазвитием организации с позиций деятельности субъекта управления означает и его новую методологическую позицию, требующую такого уровня рефлексии ситуации и известных науке и практике подходов и содержащую процессы осуществления управленческих решений, обеспечивающих приемлемый риск не выхода из-под контроля субъекта управления, процессов трансформации организа-

ции. Реализация такого рефлексивного акта сталкивается с проблемами, среди которых основной вопрос заключается в следующем: по какому пути моделирования и как идти в каждом конкретном случае? Какой конкретный вид должны иметь когнитивная и воздействующая функции? Исходя из чего и как их строить? Насколько они будут адекватны реальным системам и процессам?» [2]. Таким образом, становится необходимым определенное технологическое оформление ранее принятых и новых норм деятельности и рефлексивных процессов принятия решений [10].

Таблица 2

Уровни зрелости саморазвития организации в различных подходах к управлению

Модель СММ, уровни зрелости саморазвития [3]	Управление инновациями, типы инноваций (Руководство Осло)	Инновационный процесс как объект управления [13]	Модели управления проектами [4], инновационное саморазвитие [8]	Бизнес-модели, критерии и показатели [1]
1. Нацеленность на достижение превосходства путем инновационных решений	Природа инновационной восприимчивости, модели инновационного саморазвития, непрерывные инновации	Открытые инновационные бизнес-модели, нелинейность процессов, доминирование субъектных факторов	«Креативно-рефлексивная модель» на основе среды саморазвития лидеров проектов, их мотивация и вовлечение	Модели Совершенства, инновационные бизнес-модели, параметры порядка, системы качественных и количественных показателей
2. Саморазвитие как социально ориентированное и скоординированное развитие	Системы управления инновациями, управление портфелем инноваций	Системные модели, учет динамики конъюнктуры и организационной среды, цепочки поставки ценностей	«Нормативная модель», интеграция стратегии и портфеля проектов, учет сложности и рисков	Системы менеджмента, ССП с учетом критериев восприятия заинтересованных сторон
3. Саморазвитие как бизнес-развитие	Продукты, услуги, технологии, организационные и маркетинговые инновации	Цепные модели, учет комплексности, сложности, динамики	«Бюрократическая модель», управление группой проектов, использование стандартов	Процессные модели, традиционные ССП с доминированием количественных показателей
4. Саморазвитие как выживание	Продукты, услуги, технологии	Линейные модели, не системное их применение	«Ad hoc модель», отдельные проекты, общие инструменты и методы управления	Функциональные модели управления, основные количественные показатели
5. Саморазвитие как дотационное развитие. Хаотичное ведение бизнеса	Продукты и услуги	Случайное, фрагментарное применение моделей	Попытки управлять мероприятиями как отдельными проектами	Бессистемное ведение бизнеса, отдельные финансовые показатели

Ответы на некоторые указанные проблемные вопросы дает современная концепция менеджмента «бизнес-модель», от правильного понимания и применения которой во многом зависит результативность инновационных стратегий саморазвития организации. «Бизнес-модель» как современная концепция в силу своей актуальности и широты применения получила множество определений. Каждое новое определение развивает тот или другой аспект бизнес-модели организации. Однако неизменным в этих суждениях о бизнес-модели остается триада: сделать невидимое видимым, увидеть организацию целиком, абстрагируясь от отдельных деталей, например, связанных с текущей суетой персонала или менеджмента; определить первоисточник того, на чем бизнес зарабатывает деньги сегодня и на чем нужно будет зарабатывать завтра; направить усилия менеджмента по созданию конкурентного потенциала саморазвития в нужном направлении, создав согласованное мнение основных заинтересованных сторон организации и достигнув согласованных действий. В конечном итоге бизнес-модель выступает как «площадка» для достижения согласованности разноплановых целей персонала и других заинтересованных сторон, для «катализирования взаимодействия и сотрудничества», включая все разноплановые задачи менеджмента. Именно поэтому, у современной концеп-

ции «бизнес-модель» появились определения типа «когнитивная карта», «облик», «образ», «портрет» [1], подчеркивающие деятельностный характер концепции.

В современных исследованиях и управленческой практике представлено большое разнообразие подходов к моделированию бизнеса организаций и «обликов» бизнес-моделей. Среди этого многообразия можно выделить вектор систематизированных моделей бизнеса, известных на практике как модели «Совершенства».

Систематизированных моделей организации разработано достаточно большое количество, они известны, в том числе как модели премий по качеству. Самые известные среди них (данные приведены по материалам EFQM): EFQM Excellence Framework (далее – EFQM), Japanese Deming Framework (модель Деминга), US Malcolm Baldrige Framework (модель Болдриджа). Успех компаний, применяющих модели совершенства выражается в улучшении показателей их деятельности и повышении конкурентоспособности. Этот факт привлек внимание к данным моделям со стороны бизнес сообщества. Во многих странах были учреждены собственные программы качества на базе ведущих мировых премий. В основу Премии Правительства РФ в области качества положена европейская модель EFQM. Данная модель применяется в региональных конкурсах качества управления.

Так, в конкурсе «Лидер управления Прикамья» (г. Пермь), начиная с 2005 года, применяется модель EFQM. Конкурс проводится в текущем году по итогам предыдущего года, то есть в конкурсе, проводимом в 2011 году, рассматриваются результаты по итогам 2010 года. С 2006 года в конкурсе приняло участие значительное количество предприятий, в т.ч. 24 предприятия и организации (финалисты), которые прошли детальную внешнюю оценку экспертами конкурса, имеющими сертификат асессора по модели EFQM. Учитывая, что 6 организаций принимали участие в конкурсе дважды и 4 организации – трижды, то среднее количество предприятий, оцениваемых в одном году, составило восемь организаций.

Используя данные конкурсных отчетов асессоров, в которых содержатся оценки по всем критериям модели по каждой организации, представляется возможным построить рейтинг инновационной зрелости [1, 6], характеризующий уровень инновационного саморазвития организации. Худшие оценки представляют нижний уровень инновационного саморазвития организаций, лучшие оценки представляют условное предприятие, которое может выступать финалистом на уровне Европейского конкурса. Результаты рейтинга представлены в сопоставлении со средним уровнем, который задан оценками организаций, являющихся лидерами по оценке EFQM (рис. 1).

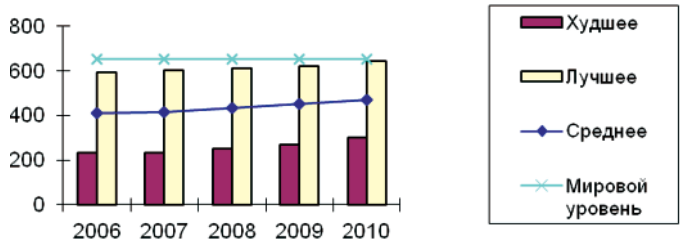

Рис. 1. Рейтинг инновационной зрелости

Итоги конкурса дают возможность сделать ряд выводов:

– финалисты конкурса имеют значительный потенциал для развития и удержания своих конкурентных позиций. Лучшие оценки по критериям характеризуют предприятие европейского уровня. Отдельные предприятия способны достигать таких показателей, динамика уровня инновационного саморазвития отдельных предприятий, например, ООО «ЛУКОЙЛ – Пермнефтеоргсинтез» (рис. 2), ОАО «Протон – ПМ, ОАО «ПНППК» [1] это показывает;

– разрыв в средних оценках российских и зарубежных организаций еще остается значительный, а динамика нарастания уровня инновационного саморазвития организации медленная. Подходы, известные в практике, такие как, например «создать и удерживать кипящий котел идей», «работать на грани хаоса», «непрерывный поток инноваций», «экстремальный принцип поведения», «управление идеями», отечественным менеджментом применяются крайне редко. Данный вывод актуализирует необходимость активизации усилий менеджмента в направлении инициирования и создания механизмов инициирования как важнейшего компонента в системе управления инновационным саморазвитием организации. Зрелость инициирования можно рассматривать как важнейшую характеристику, параметр порядка, управления инновационным саморазвитием организации;

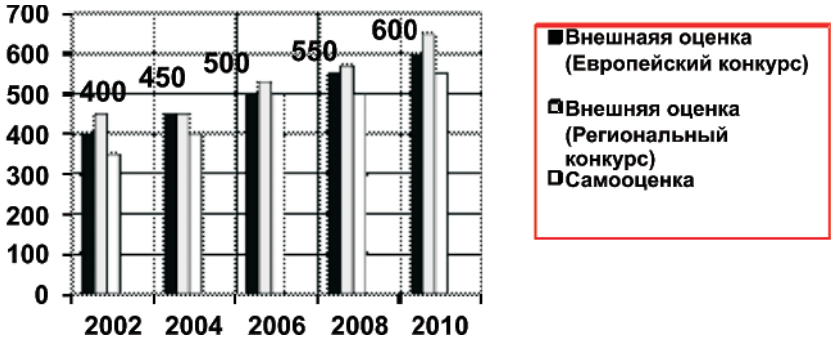

Рис. 2. Динамика критерия «Организационное совершенство» ООО «ЛУКОЙЛ – Пермнефтеоргсинтез», финалиста Европейского конкурса

– систематизация областей для улучшения, выделенных экспертами конкурса, подтверждает теоретико-методологическую обоснованность развития новых логических структур управления, поддерживающих механизмы, воспроизводства лидеров инновационного саморазвития, рефлексивно-креативных процессов управления, трансформации бизнес-модели организации;

– организации, принимающие участие в конкурсе, практически осваивают технологию рефлексивного управления на основе самооценки и современную концепцию «бизнес-модель». Важным компонентом является самооценка интегрального критерия «Организационное совершенство» как параметра порядка, отражающего уровень инновационного саморазвития организации. Самооценка концентрирует внимание менеджмента на возможности оценки и других приоритетных параметров порядка, например, качество инициирования, восприятие персонала и других заинтересованных сторон, рефлексивность и др. Выявление и оценка минимального количества параметров порядка следует рассматривать как важнейший компонент управления инновационным саморазвитием организации;

– в основу современной концепции управления инновационным саморазвитием организации следует положить принципы управления, отражающие приоритетную роль саморазвития субъекта управления, инициирующего и поддерживающего условия творческой напряженности, деятельность субъекта управления по выявлению и оценке параметров порядка, новые логические структуры, поддерживающие механизмы саморазвития и актуализацию цикла инициирования инновационного саморазвития организации.

К сожалению, следует констатировать и тот факт, что менеджмент подавляющего количества отечественных компаний не воспринимает модель инновационного саморазвития организации как источник конкурентного преимущества и доминирующий ресурс в достижении конкурентного превосходства. Доступ к физическим ресурсам, административный ресурс, возможность специфических соглашений с властью остаются приоритетным ресурсом, в направлении которого выстраивается модель бизнеса. Такая позиция исключает саму возможность создавать инновационные бизнес-модели, закладывать потенциал инновационного саморазвития организации и, как результат, достигать конкурентного преимущества на глобальном рынке.

Саморазвитие можно рассматривать как ресурс особого свойства, доступ к которому открывается через смену приоритетов с натуральных ресурсов на ресурс инновационного саморазвития организации, переход от позиции «ручного управления» к развитию субъектности, проявляющейся в многоуровневом лидерстве, включенности персонала в принятие решений, инициированию и поддержанию процессов выработки решений.

Список литературы

1. Акатов Н.Б. Управление переходом к инновационным саморазвивающимся организациям: теория и практика: монография – Пермь: Перм.нац.исслед. политехн. ун-т, 2012. – 251 с.

2. Бирштейн Б., Боршевич В. Теория рефлексивности Джорджа Сороса // Рефлексивные процессы и управление. – 2011. – № 1–2 (Том 11).– С. 88–101.

3. Бочко В.С. Интегративное стратегическое развитие территорий (теория и методология). – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010. – 316 с.

4. Джаафари А. Управление проектами в век хаоса, или изучение профессионализма в 21-м веке // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iteam.ru/project/section_35/article_1758 (дата обращения 11.09.2012)

5. Индикаторы инновационной деятельности: 2012: стат. Сб. – М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2012. – 456 с.

6. Косякин С.И., Акатов Н.Б. Оценка организационного совершенства в управлении инновационным саморазвитием компании // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 9. – С. 475–480.

7. Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации: монография – Екатеринбург: УрО РАН. – 2001. – 248 с.

8. Санто Б. Сила инновационного саморазвития // Инновации. – 2004. – № 2. – С. 5–15.

9. Саморазвивающиеся социально-экономические системы: теория, методология, прогнозные оценки: в 2 т.; под общ. ред. А.И. Татаркина. – М.: ЗАО «Экономика», 2011. – 543 с.

10. Усов В.Н. Рефлексивное управление: философско-методологический аспект: автореф. дис. ... д-р философ. наук. – Екатеринбург, 2008. – 22 с.

11. Фостер Р., Каплан С. Созидательное разрушение. – М.: Альпина Бизнес Букс,. – 2005. – 378 с .

12. Хэмел Г. Менеджмент 2.0: Новая версия для нового века // Harvard Business Review (HBR). – октябрь 2009. – С. 91–100.

13. Berkhout G., Van Der Duin P., Hartmann D., Ortt R. Innovation in a Historical Perspective // The Cyclic Nature of Innovation: Connecting Hard Sciences with Soft Values. – Amsterdam: Emerald Group Publishing Limited, Elsevier Ltd. 2007. – P. 7–24.

14. World Economic Forum, 2011. The Global Competitiveness Report 2011–2012.

References

1. Akatov N.B. Management transition to the innovative spontaneous organisations: the theory and practice: the monography. Perm, Publishing house Perm, Polytechnic, 2012. 251 p.

2. Birshtejn B., Borshevich V. Teorija of reflexivity George Soros., Reflective processes and management, 2011, no 1–2 (Volume 11), pp. 88–101.

3. Bochko V.S. Integrative strategic development of territories (the theory and methodology), Ekaterinburg: Institute of economy of Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, 2010, 316 p.

4. Dzhaafari A. Project management in a century of chaos, or professionalism studying in the 21st century, Available at: http://www.iteam.ru/project/section_35/article_1758 (accessed 11 September 2012).

5. Indicators of innovative activity: 2012. Moskow, NRU «The higher school of economics», 2012. 456 p.

6. Kosjakin S.I., Akatov N.B. The Assessment of the degree of organizational excellence with reference to a company's innovative self-development management., 2012, Moskow, Basic researches, no 9, pp. 475–480.

7. Molodchik A.V. Theory and practice of formation of the spontaneous organization. Ekaterinburg, Ural branch Russian Academy of Sciences, 2001. 248 p.

8. Santo B. Force of innovative self-development, 2004, Innovations, no 2. pp. 5–15.

9. Spontaneous social and economic systems: the theory, methodology, look-ahead estimations: in 2 т. under general editor A.I.Tatarkin. Moskow, Joint-Stock Company Publishing house Economy, 2011. 543 p.

10. Usov V.N. Reflective management: philosophy – methodological aspect. The author's abstract on competition of a scientific degree of the Doctor of Philosophy, Ekaterinburg, 2008. 22 p.

11. Foster P., Kaplan S. Creative destruction. Moskow, Alpina Business of Axle boxes, 2005. 378 p.

12. Hemel G. Management 2.0: the New version for a new century. Harvard Business Review (HBR), October 2009. pp. 91–100.

13. Berkhout G., Van Der Duin P., Hartmann D., Ortt R. Innovation in a Historical Perspective. The Cyclic Nature of Innovation: Connecting Hard Sciences with Soft Values. Amsterdam, Emerald Group Publishing Limited, Elsevier Ltd. 2007. pp. 7–24.

14. World Economic Forum, 2011. The Global Competitiveness Report 2011–2012.

Рецензенты:

Шеломенцев А.Г., д.э.н., профессор, заведующий отделом Института экономики Уральского отделения Российской академии наук, г. Екатеринбург;

Малышева Л.А., д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Стратегический менеджмент» Бизнес-школы Уральского федерального университета, г. Екатеринбург.

Работа поступила в редакцию 26.10.2012.