

## **К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННОГО КЛИМАТА ФИРМЫ**

В современных условиях, в связи с обострением конкурентной борьбы, инновации становятся важным элементом хозяйственной деятельности компаний.

Нововведения играют решающую роль в стратегическом управлении фирмой, в случае если она намерена сохранить или улучшить свое положение на рынке в долгосрочной перспективе. Но на практике пока еще способности к инновационным подходам внутри самих предприятий, как на индивидуальном, так и на групповом уровне часто не развиты и не ценятся по достоинству.

Инновационные мероприятия должны быть неотъемлемой частью обычной работы. Для этого инновационная деятельность требует создания инновационного климата, т.е. обстановки, в которой человек чувствует себя свободным, полностью мотивированным, готовым к творческой работе.

Решающее значение для формирования инновационного климата в организации имеет поддержка новаторства со стороны руководства. Настоящим руководителем можно назвать лишь того, кто обладает способностью побуждать людей, будь то словами или собственным примером, к полному проявлению своих потенциальных возможностей; предоставляет им поле деятельности и свободу для реализации их устремлений.

Менеджер может применять различные методы формирования инновационного климата. Один из наиболее естественных - предоставление информации. О предстоящей инновации подробно рассказывается всем сотрудникам организации.

Другой метод - вовлечение сотрудников в проектирование и осуществление инновации. В этом случае менеджер определяет только основные позиции, оставляя детали сотрудникам.

Перечисленные методы являются вполне честными и открытыми. Однако менеджеры зачастую используют и методы, которые не всегда можно одобрить с этической точки зрения. Один из них - манипулирование людьми с избирательным использованием информации и сознательном изложении событий в определенном порядке. Другой вариант при котором поддержка нововведения со стороны уважаемых лиц (например, генерального директора) или групп (например, Правления фирмы) достигается путем их лжеучастия в проектировании нововведения.

Наконец, надо назвать метод явного или неявного принуждения, когда менеджер заставляет принять инновацию под угрозой потери должности, работы и других благ.

Следует отметить, что в условиях рыночных отношений авторитарный стиль исчерпывает свои возможности. Демократизм в управлении существенно повышает заинтересованность коллектива в конечном результате работы, мобилизует энергию людей, создает благоприятную психологическую атмосферу.

В эру острой конкуренции и глобальных перемен руководителю уже недостаточно быть просто менеджером, какой бы высокой ни была его квалификация, ему

необходимо быть лидером. Есть огромное отличие между этими двумя понятиями. Согласно преобладающей точке зрения, деятельность менеджера имеет более технический характер - это планирование, работа с бюджетом, организация и контроль. Сфера действий лидера гораздо шире. Вместо последовательного, постепенного развития лидер проводит коренные преобразования и обновления.

К сожалению, на практике, большинство руководителей не уделяют должного внимания формированию инновационного климата в организации, но в перспективе общие тенденции развития экономики Российской Федерации неизбежно приведут их к необходимости формирования инновационного климата и внедрению инноваций, так как риск внедрения новшеств меньше чем риск, которому подвергается организация, пассивно ожидая того момента, когда ситуация прояснится.

*Кафедра технологии и организации коммерческой деятельности*