

УДК 65

Л.А. ЗАХАРЧЕНКО

к.э.н., доцент, БрГТУ, г. Брест

Т.Н. РЫБИНА

к.э.н., доцент, ЧУО «БИП-институт правоведения», г. Брест

**УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ВОСПРИИМЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Для эффективной инновационной деятельности каждого хозяйствующего субъекта необходима наиболее быстрая адаптация к

новой нестабильной рыночной среде и восприимчивость к нововведениям. Поскольку, предприятия не имеют способности к «самоадаптации» и им не свойственна естественная способность к восприимчивости нововведений, поэтому этими процессами в каждой бизнес – структуры нужно управлять. Всю это требует внедрения не только технологических, но и управленческих инноваций.

Если исходить из того факта, что инновационность проявляется, прежде всего, в способности трансформировать знания (итог научной и образовательной деятельности) в создание новых продуктов, процессов и услуг, то в практической плоскости это выдвигает на передний план проблему изучения и освоения реальных механизмов превращения нового знания в продуктовые и технологические нововведения. Таким образом, на первое место в управлении компанией становится проблема управления знаниями, нацеленное на интенсивное их использование.

В современных условиях развитие и рост компании обеспечивается не за счет наращивания физических объемов, а за счет роста добавленной стоимости продуктов, зависящих от инноваций. Отсюда современные фирмы конкурируют уже на основе знаний, которые становятся все менее долговечными. Высокая скорость устаревания знаний предопределяет необходимость их непрерывного обновления, сокращения сроков проведения НИОКР и внедрения инноваций. Это в свою очередь предъявляет повышенные требования к качеству менеджмента и самих менеджеров компании и всех сотрудников. Скорость роста знаний и умений руководителя и персонала могут стать главным конкурирующим преимуществом предприятия, поскольку именно на них возлагается ответственность за управление процессом адаптации к инновационным условиям.

В этих условиях основополагающей следует рассматривать образовательную составляющую человеческого капитала, как самую динамичную и эффективную. Непременным условием эффективной работы любой современной фирмы становится обучение персонала в течение всей трудовой жизни. Таким образом, принцип непрерывности образования применим не только к руководителю, но и коллективу фирмы в целом. Об актуальности данного вопроса свидетельствует появление новых должностей – директор по знаниям, директор по обучению.

Внедрение управленческих инноваций связано с повышением значимости таких ключевых способностей (умений) менеджера как быстрота реакции и адаптированность, творческие потенции и инновационные наклонности, дар предвидеть изменение рыночной конъюнктуры, выдвинуть и реализовать бизнес-идеи. Менеджеру необходимо не только владеть всеми инструментами управления, но и уметь быстро выстраивать цепочку действий в зависимости от ситуации и видеть далеко вперед. Эта профессия

предполагает, помимо природных способностей и таланта, наличие широкого круга знаний, умений и навыков, которые можно приобрести только путем специального обучения. В этих условиях повышается значимость социальных способностей – способности работы в команде. Руководитель не только должен обладать сам определенными качествами, но и уметь поощрять системность и креативность мышления, творческую самоотдачу членов коллектива.

Целостную ориентацию менеджера на инновации отражает инновационная культура, которая является одной из важнейших составляющих инновационного потенциала личности. Именно инновационная культура обеспечивает восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность поддерживать и реализовать новшества во всех сферах жизни. Идея инновационной культуры впервые была сформулирована в документах Европейского Союза и рассматривается в них как стратегический ресурс нового века.

Формирование инновационной культуры позволит решить еще одну достаточно не простую проблему современного управления, а именно, совместить существующие институты, включающие неформальные нормы, традиции, особенности менталитета с новыми организационными структурами и управленческими инновациями.

Критерии, по которым оценивают качества менеджера и его сотрудников, требования, которые им предъявляет современная конкурентная и инновационная экономика, столь же динамичны, как и она сама. Но, руководствуясь современными тенденциям развития менеджмента, предприятия смогут находить организационно-экономические модели и инструменты при решении конкретных проблем управления.