

инновационного потенциала. Однако, следует отметить невозможность применения данного метода при небольшом количестве наблюдений либо в отсутствии статистической информации по некоторым показателям.

Вопросами анализа и оценки инновационного потенциала занимаются исследователи Беларуси, России и других стран, используя как, правило, комбинированные авторские методы.

Белорусские исследователи М.М. Ковалёв и А.А. Шашко предлагают методику оценки инновационного потенциала региона, выделяя при этом три составляющие, оценка которых осуществляется индексным методом. Каждый индекс характеризуется группой показателей. Интегральная оценка инновационного потенциала определяется путём расчёта средней геометрической. Результативный показатель представляет собой сравнение регионального интегрального индекса с аналогичным ему среднереспубликанским. [1]

В исследовании Ю.М. Максимова, С.Н. Митякова и О.И. Митяковой проведён анализ инновационного потенциала вуза. В основе методики заложены экспертные оценки каждой составляющей инновационного потенциала. Оценивается полный перечень ресурсов (техника, технология, финансы, кадры, организационно-управленческие ресурсы). Достоинством является единая формализация параметров, возможность использования как количественных, так и качественных показателей. [2]

В методике О.С. Москвиной для оценки фактического состояния инновационного потенциала применяется совокупность показателей, отражающих его ресурсную и результативную компоненты. Для определения уровня достаточности потенциала разработана нормативная модель, характеризующая пограничные параметры его удовлетворительного и неудовлетворительного состояний. Автор предлагает отображать нормированные характеристики потенциала графически в виде совокупности координат единой шкалы. Рассчитанные координаты инновационного потенциала представляются в виде инновационного потенциала региона. [3]

Метод оценки инновационного потенциала Щепиной И.Н. и Ковешниковой И.В. построен на эконометрическом подходе. Выявлены основные значимые факторы, влияющие на объём инновационной продукции, выпуск которой выступает в качестве результативного показателя. Регрессионная модель, построенная авторами, определяет степень влияния затрат на технологические инновации и показателей числа использованных передовых производственных технологий на выпуск инновационной продукции. [4]

Наибольший эффект и качество оценки инновационного потенциала можно достигнуть при применении системы методов в комплексе, учитывая целый ряд показателей и параметров, что позволит взглянуть на объект исследования со всех сторон.

Зная свои возможности, экономическая система может выработать полноценную стратегию развития в перспективе. Анализ и оценка инновационного потенциала может стать основой для разработки и реализации инновационной политики, для определения совокупности мер и действий органов управления инновационным развитием, для оценки влияния факторов, воздействующих на формирование инновационного потенциала, а также для использования полученных результатов при прогнозировании инновационного развития исследуемой системы и исследовании его влияния на социально-экономическое развитие страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ковалев М.М., Шашко А.А. Развитие инновационного потенциала регионов Республики Беларусь // Вестник Ассоциации белорусских банков. 2004. № 38–39 (298–299). С. 24–32.
2. Максимов Ю.М., Митяков С.Н., Митякова О.И. Инновационное развитие экономической системы: оценка инновационного потенциала // Инновации, № 6 (93), 2006, с.53-56.
3. Москвина О.С. Инновационный потенциал как фактор устойчивости развития региона // Бюллетень «Экономические и социальные перемены в регионе». Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2005. Вып. 30. С. 12–20.
4. Щепина И.Н., Ковешникова Е.В. Исследование инновационной деятельности на региональном уровне: эконометрический подход // ИнВестРегион, № 3, 2006, с. 48-51

Ильин С.Б., к.ф.-м.н., доцент,

Брестский государственный технический университет, г.Брест, Республика Беларусь

si@sergei-ilin.com

СВЯЗЬ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ С РАЗВИТИЕМ ДИСЦИПЛИН: «УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММАМИ» И «УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ»

Википедия дает следующее определение инновации: «Инновация — это внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком.» В силу того, что слово инновация заимствованное, без своего исторически устоявшегося ассоциативного поля в русской языковой культуре, его нагружают разными смыслами. Чтобы отличать инновации от других понятий, таких как изобретение, улучшение, изменение или креативность, определяется, что «особенность инновации в том, что она позволяет создать дополнительную ценность... и связана с внедрением. В рамках этого взгляда инновация не является инновацией до того момента, пока она успешно

не внедрена и не начала приносить пользу». При этом подчеркивается, что для инновационного развития необходим процесс[1]: «инвестиции — разработка — процесс внедрения — получение качественного улучшения» который может быть применен в разных контекстах: для индивида (креативность), в социуме, в экономике, в организации и т.д.

Несмотря на приведенные уточнения, существует проблема когнитивного разрыва между этим определением и исходным значением слова. «Термин инновация происходит от латинского «*novatio*», что означает «обновление» (или «изменение»), и приставки «*in*», которая переводится с латинского как «в направление», если переводить дословно «*Innovatio*» — «в направлении изменений»»[1]. То есть **инновация** исходя из определения, данного в Википедии, есть другими словами не что иное, как **внедренное изменение, обеспечивающее достижение определенных выгод**. А это уже знакомое определение из других дисциплин – внедрение изменений является центральной темой дисциплины управления изменениями, а технологии достижения выгод хорошо описаны в международных стандартах по управлению программами, куда составной дисциплиной входит и управление изменениями.

Одна из признанных моделей признает источником инновации потребность конечного потребителя, неудовлетворенного существующим положением дел в своем окружении, эта модель признана главной Эриком фон Хиппелем в своей ставшей классической книге «Источники инноваций» [2]. Джозеф Энгельбергер настаивает что для инновации необходимы только три составляющие: распознанная потребность, компетентные люди с соответствующими технологиями и финансовая поддержка [3]. Эта статья посвящена второй составляющей модели Энгельбергера – освещению вопроса компетенций и технологий для успешного внедрения инноваций и достижения соответствующих выгод. Определение инновации через внедрение изменений для достижения выгод дает ключ к пониманию процесса инновационного развития через новые стандарты последнего десятилетия: управление программами, и управление изменениями. Эти стандарты широко используются не только в бизнесе, но и в гос.аппарате некоторых развитых стран начиная с начала 21 века.

Стандарты в области управления программами немногочисленны (см. Табл.1) и имеют значительные отличия в инструментарии управления программой, однако одинаково определяют цель создания программы- получение общей выгоды. Определение, наиболее близкое к смыслу инновационного развития, дает стандарт Великобритании: «Программа – это временная гибкая организационная структура, созданная для того, чтобы координировать, направлять и наблюдать за внедрением списка связанных проектов и операционных действий для получения результатов и выгод, связанных со стратегическими целями организации.» [4]

Целями инновации могут быть цели гос.аппарата стран или частных организаций. Для бизнеса инновационные программы чаще всего преследуют (в убывающем порядке): Улучшение качества, Создание новых рынков, Развитие продукта, Уменьшение стоимости труда, Улучшение процессов производства, Уменьшение затрат материалов, Уменьшение давления на окружающую среду, Замещение продуктов/сервисов, Уменьшение энергопотребления, Соответствие регулирующим нормам и законам. [5]

Сложности во внедрении инноваций встречаются на всех рынках. Harvard Business Review приводит потрясающие факты[6]: «Несмотря на некоторые индивидуальные успехи ... справиться с изменением до сих пор дается с трудом, лишь немногие компании управляют процессом так же хорошо, как они хотели бы. Большинство их инициатив – реализация новых технологий, сокращение, реструктуризация, или попытка изменения корпоративной культуры – редко увенчаются успехом. Горький факт в том, что около 70% всех инициатив изменений проваливаются».

Недавнее исследование 2007 года в очередной раз [7] «подчеркнуло необходимость в структурированном управлении изменениями: частых и открытых коммуникациях, выделенных ресурсах для изменения и участия сотрудников». В силу отсутствия вовлеченности и в иных случаях даже наличия сопротивления со стороны ключевых заинтересованных сторон, большинство инновационных программ умирают еще при старте. Многие так называемые программы повышения качества не достигают ожидаемых эффектов даже тогда, когда они получают поддержку со стороны высшего руководства. В организациях часто скандируют, что их люди самый важный актив. Однако не так много команд в организациях, которые действительно имеют высокую производительность и умеют последовательно добиваться результатов.

Проблема управления изменениями остается очень острой. Консалтинговая компания по изменениям Moorhouse опубликовала недавно исследование [8]: «...многие программы изменений неуспешны, реагируя на изменения на рынке; основанные на плохом фундаменте, они не обеспечивают вовлеченность заинтересованных сторон и не отслеживают или не измеряют ожидаемые выгоды». «Только половина директоров или руководителей в Великобритании работающих над £10 миллионными изменениями или трансформационными проектами, рассматриваемыми как критические для будущего бизнеса, заявили об успешности этих инициатив на более чем 70%, и только 7% оценили их как полностью успешные. Только треть сказали, что 70% или более их целей достигнуты». Вполне естественно, что вследствие изменившихся условий ведения бизнеса лучшие практики по управлению изменениями становятся пристальным объектом изучения успешного опыта и причин провала проведения изменений.

Причинами провала инноваций могут быть разные факторы, однако главные 5 типов причин неудач включают 1) Плохое целеполагание; 2) Плохая координация действий по достижению целей; 3) Плохое взаимодействие команд; 4) Плохой контроль результатов; 5) Плохие коммуникации и плохой доступ к информации.[9]

Когда мы говорим об управлении изменениями, мы говорим о зарождающейся дисциплине, которая является «структурированным подходом к переводу индивидуумов, команд и организаций из текущего состояния в будущее желаемое». Индустрия Управления Изменениями достаточно молода, и согласно Википедии имеет начало в 1994 году с момента опубликования первого отчета «State of the Change Management Industry» в Consultants News. Если говорить достаточно точным языком стандартов управления программами, «управление изменениями - это организационный процесс нацеленный на помощь сотрудникам принять изменения в их бизнес среде». Обычно

целью управления изменениями является повышение коллективных выгод для вовлеченных в изменение людей и минимизация риска провала изменения. Дисциплина управления изменениями имеет дело в основном с человеческим фактором при проведении изменений и в частности заимствует инструментарий из прикладной социальной психологии.

Стандарты управления программами и управление изменениями служат для того, чтобы цели и внедрение инноваций проходили успешно. Однако при руководстве программами в СНГ необходимо учитывать несколько специфичных аспектов, обусловленных культурой и текущим состоянием экономики. Во-первых, согласно работе Hofstede большая дистанция власти управленческой культуры в России (и в целом стран бывшего СССР), означающая централизацию власти, сильную иерархию, в отличие от «плоских» организаций с равными правами супервайзеров и работников и командной работой в культурах с малой дистанцией власти. Во-вторых, очень часто необходимо учитывать специфику работы в организациях с так называемой «слабой матрицей». В третьих, значительное отставание методик управления кадрами от развитых рынков напрямую влияет на процесс реализации выгод в программах.

Первые два аспекта детально рассмотрены в статье [10]. По последнему пункту надо отметить, что отсутствие моделей компетенций, необходимых для успешной инновационной деятельности часто приводит к случайным назначениям руководителей без важных компетенций для управления программами, изменениями и в целом инновационным развитием.

Управление программами опирается на эффективное лидерство с целью создать сотрудничество разрозненных команд для реализации выгод программы. При этом навыки руководителя программы чрезвычайно важны и включают в себя согласно модели программных компетенций Левина – Варда [11] такие компетенции как Хорошие коммуникативные навыки на всех уровнях, Навыки разрешения конфликтов, Навыки работать в условиях большой неопределенности, Сфокусированность на бизнес выгодах, Постоянная концентрация на управлении рисками, Лидерство и др.

Изменения сегодня отличаются от изменений предыдущей эпохи [12]: «Основные отличия изменений в наши дни: (1) непрерывная природа изменений; (2) скорость возникновения некоторых типов изменений; (3) сложность изменений, (4) немедленное распространение и влияние изменения в мире; и (5) потребность индивидов также как и лидеров организаций и наций собраться и немедленно принять решения или адресовать проблемы, задачи и решения». «Действительно уникальным является то, что лидеры организаций должны сегодня планировать на 20 лет вместо 3-5 лет в прошлом. Они должны непрерывно планировать в краткосрочном периоде, что часто означает немедленный отклик в течение 15 минут вместо недель или месяцев... Иначе изменение «произойдет для» организации вместо того чтобы организация проводила изменение.» То же самое справедливо и для масштабов страны и национальной экономики.

Эти примеры показывают 1) насущную потребность в изучении успешного практического опыта управления программами, 2) перспективы развития дисциплины управления изменениями, и 3) необходимость создания моделей компетенций руководителей и участников инновационного развития.

Табл.1. Международные стандарты по управлению программами

Страна	Стандарт	Год начала действия / Год последней версии
Великобритания	OCG MSP (Managing Successful Programs)	1999/ 2011
Россия	ГОСТ Р 54871—2011 “Проектный менеджмент. Требования к управлению программой»	2012
США	PMI SPM (The Standard for Program Management)	2006/2008
Япония	PMAJ P2M «A Guidebook for Project and Program Management for Enterprise Innovation»	2001/2005

ЛИТЕРАТУРА

- Wikipedia.org
 Von Hippel, E. (1988). Sources of Innovation. Oxford University Press. The Sources of Innovation
 Engelberger, J. F. (1982). Robotics in practice: Future capabilities. Electronic Servicing & Technology magazine
 Office of Government Commerce (OGC), 2009. Managing successful projects with PRINCE-2
 Davila, T., Epstein, M. J., and Shelton, R. (2006). “Making Innovation Work: How to Manage It, Measure It, and Profit from It. Upper Saddle River: Wharton School Publishing
 Beer and Nohria, 2000, Harvard Business Review, May-June 2000, pp133-141.
 Cameron E., Green M., 2009, “Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational change»
 Moorhouse, Apr 2012. “Rising pressure for change - but UK companies wasting millions on unmeasured transformation». <http://www.moorhouseconsulting.com/news-and-views/press-centre-latest-releases>
 O’Sullivan, David (2002). “Framework for Managing Development in the Networked Organisations». Journal of Computers in Industry 47 (1): 77–88
 Ильин С.Б., ВОПРОСЫ АДАПТАЦИИ СТАНДАРТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ НА ПРИМЕРЕ БИЗНЕС-КЕЙСОВ. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ И ПРОГРАММАМИ, N 1(33), 2013, с.24-33

Program Management Competency: A Competency Model
CHALLENGES FACING CHANGE MANAGEMENT THEORIES AND RESEARCH, Delhi Business Review X Vol. 9, No. 1
(January - June 2008)

Караваева В.С., к.э.н., доцент, кафедра ЭТ
Брестского государственного технического университета, г.Брест, Республика Беларусь
Омельянюк А.М., к.э.н., доцент, заведующий кафедрой ЭТ
Брестского государственного технического университета, г.Брест, Республика Беларусь
amomelianiuk@bstu.by

УСИЛЕНИЕ РЕЛИГИОЗНОГО ФАКТОРА В РАЗВИТИИ НОВОЙ ПРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПРАВОСЛАВНО-ЕВРАЗИЙСКОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ

Новая институциональная теория рассматривает социально-экономическую систему как совокупность старых и новых светских и религиозных институтов, посредством которых регулируются все стороны жизнедеятельности общества, и особенно ее главную институцию – поведение людей. А мировой кризис текущего столетия, объединил все страны, которые стали переходными от кризисных проявлений к новой фазе институционального развития. Причина кризиса – в сверхспекулятивной сущности современных развитых либеральных западных государств, стремящихся извлечь институциональную ренту.

Ученые, политики и богословы все более считают, что первыми из кризиса смогут выйти страны, которые соединяют идеи свободного рынка, институционального планирования, НТР и человеческой совести (идея озвучена еще бывшим президентом Франции Н.Саркози).

Совесь как единство ума, эмоций и силы воли – категория духовно-нравственная [1]. В мире сейчас заметно проявляется интерес к ценностям православной религии и культуры – ведущей религии России, Украины, Белоруссии, с ее идеей формирования «человека с совестью».

«Человек с капиталом» (читай с собственностью) стал символом экономической науки со времен западного социолога и протестантского богослова М.Вебера в начале века. Эта идея автоматически перешла в отечественную науку и реальную жизнь в 90-ые годы прошлого столетия в страны Западной и Восточной Европы, где исторически преобладает православная культура и этика, где «человек с совестью» рассматривался и в богословии и в жизни больше «человека с капиталом» (честь дороже прибыли – традиция русских купцов). По словам А.Балконского у человека есть две ценности: «чистая совесть» и здоровье. Все другое: цели и мотивы его жизнедеятельности, в т.ч. и «личная выгода» – вторичны и производны.

Актуальность такого подхода резко возрастает в осознании того, что наступающая третья эра развития НТР «явит собой господство технологий, основанных на всемогуществе человеческого духа...» [3] Как умножить силу созидющего (а не разрушающего) человеческого духа. Для начала необходимо объединить усилия ученых и богословов и подходить к ценности человека как благодарованную совестную основу человека как духа, души и тела. Экономической науке следует отказаться от идеи чисто «рационального экономического человека», как псевдонаучной категории.

В настоящее время формируются основы евро-азиатской цивилизации. Только православная вера соединяет ум, сердце и силу воли в единое целое и они перестают враждовать друг с другом. К этому призывает Святое писание и православные богословы. «На любви и их жертве стоит вся христианская жизнь. Жертва открывает дорогу любви, а затем открывается дверь в Царствие Божие». Эти слова сегодня особенно актуальны.

Однако к настоящему времени пока нет методик по оценке институциональной эффективности ее духовно-религиозной составляющей. В рассматриваемых государствах не создано новых духовных институтов. Одна из причин такого положения – длительные, более 80-ти лет игнорирование и уничтожение религиозного сознания людей и религиозных институтов. Это явление называют временем безбожия. И лишь последнее 20-летие ситуация принципиально изменилась по отношению к религиозным институтам, идет мощное возрождение особенно православной веры, переоценки его влияния на историческое развитие, вводятся курсы изучения основных светских и религиозных культур в средних школах России.

Ученые России, Украины, Беларуси провели большую работу по составлению новых программ и учебников не только данного курса, но и всего исторического развития, включив в совокупность факторов социально-экономического развития всех исторических факторов, включая и духовно-нравственный православный, что позволяет сегодня говорить о возможности формирования основ европейско-азиатской православной цивилизации, когда дух православной веры, ее ценностей отражает дух ее нации, становясь мотивом нравственно-этического поведения и экономической деятельности. Дух соборности, как показал собственный исторический опыт, выше духа личной выгоды, страстей к богатству, на котором основаны современные теоретические школы.

Одна из задач современной институциональной экономической теории – наполнить основные экономические категории и понятия духовно-нравственным содержанием, определить высший критерий и смысл развития социально-экономических отношений, их жизнеспособности и устойчивости – развитие человека как традиционной сущности свободного духа,