**Информационные аспекты развития инновационного менеджмента управления предприятием**

В настоящей работе рассматривается развитие инновационного менеджмента в системе предприятия. Инновационный менеджмент занимает важное место в системе управления и в целом в экономике предприятий и организаций. Изучение и знание инноваций в менеджменте очень важно для управления внешней и внутренней средой предприятия.

Управление относится к особому виду человеческой деятельности, который имеет давние традиции и богатый опыт. обобщенный в наши дни наукой, называемой **теорией управления**. «Искусство управления – это эволюция, а не изобретение». – сказал один из классиков этой теории Фредерик Уинслоу Тейлор. Первые универсальные управленцы - люди, сделавшие организацию деятельности других людей своим основным занятием, появились в XIX веке вместе с формированием машинного производства. Происходит формирование общественно-трудовых связей путем прямого объединения рабочей силы и кооперации на основе общественного разделения труда. Это влияет и на преподавание этой дисциплины в учебных заведениях.

**Управление процессами создания новых знаний (освоение новых объемов информационного пространства).** Развитие современной науки диктуется двумя группами факторов. Первая из них - внешние, связанные с потребностями отдельного человека, социальных групп, общества в целом, производственной сферы и т.д. Вторая группа - внутренние факторы, обусловленные сущностью науки и отражающие логику ее становления и развития. Первоначально научная сфера развивалась, прежде всего, под влиянием внешних воздействий, отвечая на потребности производства и жизнедеятельности человека. Создание новых знаний шло само по себе, без какого-либо видимого управления извне, но затем все яснее стала определяться недостаточность такого подхода к менеджменту в производстве.

Появление «науки о науке» ознаменовало переход на качественно новую ступень развития научной сферы в производстве. Основу ее заложили четыре человека, по праву считающиеся сегодня классиками: Фредерик Уинслоу Тейлор, Анри Файоль, Гарингтон Эмерсон и Генри Форд. Ее менеджеры стали полноправными участниками научно-исследовательских работ. Прежде всего, они взяли на себя проблемы диагностирования научных коллективов, участвующих в разработке конкретной темы, отбора кандидатур и формирования научных коллективов, создания базы для их деятельности. Однако практика показала, что этого также недостаточно.

Современный менеджер науки как бы постоянно сосредоточен на ней самой и лишь иногда уделяет внимание потребителям знаний.

**Управление освоением новшеств.** В 1903 году американский инженер Ф.У. Тейлор опубликовал свою новую книгу «Управление фабрикой». Новые решения, полученные в различных отраслях производства, организации, экономике или других областях, необходимо внедрить в практику. Но далеко не всякая идея находит применение в нужном направлении и в требующихся масштабах. В условиях становления рыночных отношений в производстве возникла острая необходимость в управлении внедрением новшеств.

**Управление социальными и психологическими аспектами нововведений**. Во второй книге «Принципы научного управления» Ф.У. Тейлор разработал принципы научного управления и методы их реализации, которые должны были обеспечить рационализацию производственных процессов и совершенствование технологий организации труда и управления. Ускоряющийся процесс их появления выявляет острые противоречия между старым и новым, между нарождающимся и отмирающим, но еще живущим полноценной жизнью. Психологические аспекты «замены одного другим» выросли в сложную и порой неразрешимую проблему, которая обострилась в конце XX столетия и определила новое направление в традиционном менеджменте -инновационный менеджмент.

**Кого считать инновационным менеджером?** В основу формирования классической школы управления легла административная концепция управления, разработанная А. Файолем. Инновационным менеджером можно считать изобретателя, который преодолевает препятствия, связанные с использованием изобретения; предпринимателя, который, пользуясь монополией на результаты умственного труда, представленной ему благодаря приобретения патента, берется за реализацию чужой идеи, инициирует ее практическое осуществление; активного консультанта, который ориентирует общественное мнение на применение нововведений.

Немецкий ученый Макс Вебер продолжил развитие теории А. Фойоля в направлении управленческого подхода для больших организаций. Его идея выражалась в разделении управленческого труда, а именно, в специализации, определении иерархии управления и конкретных характеристик (принципов) организации. Во-первых, инновационный менеджер не заменяет менеджера в уже сформировавшемся понятии. Прежние и новые функции существуют, развиваются одновременно и взаимосвязано.

Во-вторых, из приведенного отрывка неясно, различаются понятия «нововведение» и «инновация» или это синонимы? Инновация является необычным нововведением, так как направлена на решение необычной проблемы (кстати, непонятно, почему только экономической или технической).

Американский инженер-механик Г. Эмерсон разработал концепцию эффективности, состоящую из «12 принципов производительности труда», (1912). Развитие человечества связано с постоянной борьбой с невзгодами, эпидемиями, потерями. Поэтому в человеке на генетическом уровне заложено стремление избежать неприятностей, которые вольно или невольно ассоциируются с кризисами. Этому развитию сопутствуют постоянные изменения сложившихся стереотипов. Не будь этого, не было бы и самого человечества.

В 1913 году Генри Форд и Чарльз Соренсон использовали методы стандартизации и создали концепцию скоординированных конвеерных линий. В 1924 году Уолтер Шухарт применил методы статистики к описанию процессов контроля качества и создал фундамент статистических испытаний и контроля качества.

Инновационный менеджмент может и должен применяться предприятиями с самой различной инновационной стратегией.

В России после революции 1917 года управление стало основываться на идеологических постулатах экономической теории Карла Маркса. Основной задачей управления считалось достижение экономии общественного труда. Роль человека в производстве рассматривалась через его конкретный труд, рассматриваемый затратами рабочего времени. В 1920 годах в СССР начали организовываться научно-исследовательские институты для совершенствования управления. Руководитель Центрального Института Труда А.К. Гостев разработал положения научной организации труда для работников и администрации Под его руководством были разработаны предложения по улучшению структуры управления и организации труда. Значительный вклад в развитие науки управления внес А.П. Керженцев. Он считал, что выработка плана и руководство его выполнением, учет, контроль, четкое распределение прав, обязанностей и ответственности являются общеорганизационными универсальными признаками для любой отрасли народного хозяйства. В совершенствовании организации труда следует исходить из принципа экономии, который предполагает получении максимального эффекта при максимальной экономии энергии работников и материальных средств.

Н. Витке в своем труде «Организация управления и индустриальное развитие», (1925 г.) описал основные положения социально-трудовой концепции управления, в которой ввел такие понятия, как человеческий фактор производства, коллективно-трудовая деятельность, социально- психологическая атмосфера, социальная организация предприятия. Академик С. Стримулин продолжил исследования в области социально-трудовых отношений по проблемам демографии, статистики, экономики и организации труда. Значительный вклад в теорию организации внес А. Богданов. В своем труде «Всеобщая организационная наука» (1925) он рассматривает организацию как систематизацию организационного опыта человечества для формулирования организационных законов. Он выделил самостоятельную организационную науку со своими принципами и законами, основные положения которой в дальнейшем использовались в теориях систем, организации и кибернетики. Н. Воскресенский занимался проблемами развития централизованного управления народным хозяйством и теорией хозяйственного расчета. В 1940 году лауреат Нобелевской премии Л.В. Канторович для оптимизации управленческих решений применил экономико-математические методы линейного программирования в организации и планировании производства. Н. Федоренко разработал математические методы с использованием компьютерных вычислений для решения вопросов оптимизации народного хозяйства. А. Анчишин проводил исследования в области расширенного производства и макромоделирования. В. Глушко внедрил школу кибернетики и автоматизированного производства

В заключение привожу краткую информацию о некоторых видах существующих менеджерских фирм.

1. **Венчурные фирмы** - наиболее продвинутые по отношению к техническому прогрессу. Подобные фирмы работают на этапах роста и насыщения изобретательской активности, еще сохраняющейся, но уже падающей активности научных изысканий. Венчурные фирмы - неприбыльны, поскольку сами не занимаются организацией производства продукции, а передают свои разработки другим фирмам.
2. **Эксплеренты** - фирмы, специализирующиеся на создании новых или преобразовании старых сегментов рынка. Они работают в пределах этапа максимума цикла изобретательской активности и с начала выпуска продукции. У истоков всех крупнейших научно-технических сдвигов в современной западной экономике стояли венчурные и эксплерентные фирмы. Последние - невелики по количеству занятых, они почти бесприбыльны и поэтому не могут содержать специальную структурную единицу, специализирующуюся на инновационном менеджменте. Поэтому менеджеры венчурных и эксплерентных фирм обязаны владеть началами социальной психологии, прогностики, теории кризисов.
3. **Патиенты** - фирмы, работающие на узкий сегмент рынка и удовлетворяющие специфические, растущие или сформированные рекламой или каких-нибудь других средств требования потребителей. Патиенты действуют на этапах роста выпуска продукции,на стадии падения изобретательской активности. Прибыльность этих фирм очевидна. Но для них велика вероятность принятия неверного решения, ведущего к кризису. Поэтому В таких фирмах целесообразно иметь постоянную должность инновационного менеджера, призванного обезопасить их деятельность. Главная цель инновационного менеджера - уменьшить риски в жизни фирмы, создать комфортные условия работы..
4. **Виоленты** - фирмы со стратегией силы, действующие в сфере крупного бизнеса. Фирмы - с крупным капиталом, высоким уровнем освоенной технологии. Они занимаются массовым производством продукции для широких слоев потребителей, предъявляющих средние запросы к качеству и к средним ценам.
5. **Коммутанты** - фирмы среднего и мелкого бизнеса, удовлетворяющие местные потребности. Обеспечивают индивидуальный подход к клиенту на базе приспособления, использования достижений, уже имеющихся у фирм-виолснтов.

Инновационный менеджмент для них - стабилизатор перелома, гаситель местных возмущений. Кризис для инновационного менеджмента - предмет изучения, безопасность жизни - в предкризисных, кризисных и посткризисных ситуациях - цель деятельности.

Таким образом сделана попытка ответить на вопрос: «что такое инновационный менеджмент?». Осталось ответить еще на один вопрос: «кто сегодня занимается инновационным менеджментом» («кто такой инновационный менеджер»)?

Сегодняшний инновационный менеджер - это специалист, вынужденный заниматься различными организационно-экономическими аспектами радикальных нововведений. В западных фирмах это часто опытный традиционный менеджер, а в России чаще всего специалист с базовым экономическим или инженерным образованием.

Из изложенного вытекают, на наш взгляд, следующие первоочередные задачи, решение которых связано с использованием имеющегося научно-технического и экономико-психологического потенциала.

Первая задача. Организация подготовки специалистов, владеющих основами инновационного менеджмента.

Вторая задача. Подготовка инновационных менеджеров, для которых воплощение нововведений в жизнь является профессиональной целью. Чтобы более детально понять внутренний смысл данной задачи, обратимся к состоянию дел в производстве. В нем как в России, так и за рубежом, накоплен огромный потенциал, прежде всего научный.

Третья задача. Государственное регулирование крупномасштабных инновационных процессов. При командно-административной системе управления экономикой большое число новшеств внедрялось посредством государственного регулирования. В настоящее время эта система кардинально изменилась. Но, как и ранее, выделение приоритетных направлений, необходимость их государственной (на федеральном уровне) поддержки не подкрепляется анализом, основывающемся на положениях теорий инноваций и эвристики. Прежде всего это связано с тем, что специалисты, занимающиеся формированием федеральных программ развития науки и техники, не привлекают к их разработке инновационных менеджеров.

Задачи инновационного менеджмента не ограничиваются перечисленными выше, мы назвали лишь те, что представляются на сегодня особо важными для России.