



УДК 331.105.22

МЕТОДИ ВЗАЄМОДІЇ ВЛАСНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИ СТВОРЕННІ УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Студ. В.О. Майстренко, гр. БІО-2-13

Наук. керівник проф. Ю.В. Гончаров

Київський національний університет технологій та дизайну

Забезпечення ефективної діяльності підприємств неможливе без налагодження результативної взаємодії всіх ланок організації (власників, топ-менеджменту, основного та допоміжного персоналу). Будь-якому підприємству, яке прагне стати лідером, потрібно постійно знаходитися в позитивній динаміці і забезпечувати систематичне впровадження інновацій, як технічних, так і управлінських.

Процес створення управлінських інновацій досить складний і починається з виявлення управлінської проблеми, яка потребує усунення шляхом пошуку нових принципів та підходів до її вирішення.

Основними ключовими агентами створення управлінських інновацій на підприємстві є власники, топ-менеджмент, менеджери середньої ланки та персонал, від взаємодії яких досягається результат створення управлінських інновацій. Власники підприємств зацікавлені в тому, щоб організувати управління так, щоб безпосередніми проблемами пов'язаними з повсякденною діяльністю підприємства займалися топ-менеджери, і тільки в разі крайньої необхідності зверталися до них. В той же час, топ-менеджмент покладає виконання розв'язку цих проблем на менеджмент середньої ланки, які в свою чергу скеровують це на плечі персоналу, котрі виступають лише безпосередніми виконавцями поставлених завдань. На цьому, зазвичай, і ґрунтується управлінський ланцюг. В процесі створення і впровадження інновації на підприємстві, при такому складі обставин, ключовими агентами виступають або власники, або ж топ-менеджмент, при цьому думка іншого персоналу рідко коли враховується, оскільки вони виступають лише виконавцями, хоча часто інноваційні ідеї рішення ефективної побудови роботи підприємства виникають саме в них.

Важливим моментом є вибір ефективного методу взаємодії, що дає можливість отримати більшу вірогідність дійти до так званої «еврики» (моменту появи інноваційної думки). Останнім часом особливу увагу приділяють таким методам взаємодії:

- 1) метод індивідуального підходу;
- 2) методу «подолання страху»;
- 3) мотиваційний метод;
- 4) метод інноваційної культури.

Щодо методів взаємодії, то для досягнення ефективності створення управлінських інновацій було б доцільно їх поєднувати і застосовувати поетапно. Розуміється, що з самого початку розвитку підприємства, потрібно приділяти увагу методу «подолання страху» та мотиваційному методу, формуючи у топ-менеджменту та інших працівників здатність до ризикових кроків, виявляти власну ініціативу, не боятися висловити власну думку щодо того чи іншого моменту та пропонувати можливі виходи з ситуації. Головним моментом у застосуванні цих методів є балансування між тим, щоб не дати демократії перетворитись в анархію, але в той же час діяти так, щоб люди були задоволені, — це дасть можливість отримати очікуваний результат.

Успішне створення управлінських інновацій — системи взаємопов'язаних між собою організаційних елементів щодо зміни системи управління, технології, методів управління або управлінських підходів, які можуть бути новими як для самого підприємства, так і для світу в цілому — є необхідною умовою для розвитку підприємства. Ключовими агентами створення управлінських інновацій можуть бути як зовнішні, так і внутрішні агенти. Розмаїття форм та методів взаємодії топ-менеджменту та власників у процесі створення і впровадження управлінських інновацій потребує вибору та вмілого їх застосування з урахуванням особливостей бізнесу, організаційної культури підприємства, етапу його життєвого циклу, розміру фінансового становища тощо.