

Петрова Юлия Олеговна

ИННОВАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО

Статья раскрывает основные черты инновационного лидерства в экономике знаний. Основное внимание автор акцентирует на новых требованиях инновационной экономики к лидерству и профессиональному управлению. Постоянный поиск новых идей и эффективная работа, направленная на их реализацию, - такова теперь роль лидеров в обеспечении плодотворной деятельности по достижению целей организации.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2012/10/49.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2012. № 10 (65). С. 148-150. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2012/10/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

Отечественной войны свидетельствует о том, что они не просто реализовали карательную функцию, а внесли значительный вклад в дело разгрома противника, осуществив различные формы взаимодействия с государственными и правоохранительными структурами в целях повышения эффективности органов власти, укрепления общественного порядка и борьбы с преступностью.

Список литературы

1. Государственный архив Мурманской области (ГАМО). Ф. 901. Оп. 1.
2. Киселев А. А. Война в Заполярье. Мурманск: Издательство ОНМЦСО, 1995. 224 с.
3. Мурманская область в годы Великой Отечественной войны. 1941-1945 гг.: сборник документов и материалов. Мурманск, 1978. 336 с.
4. Очерки истории Мурманской организации КПСС. Мурманск: Кн. изд-во, 1969. 326 с.
5. Попова Е. В. Организация государственной власти в Заполярье в годы Великой Отечественной войны (историко-правовой аспект): дисс. ... канд. юрид. наук. СПб., 2004. 189 с.

УДК 331.1

Экономические науки

Статья раскрывает основные черты инновационного лидерства в экономике знаний. Основное внимание автор акцентирует на новых требованиях инновационной экономики к лидерству и профессиональному управлению. Постоянный поиск новых идей и эффективная работа, направленная на их реализацию, – такова теперь роль лидеров в обеспечении плодотворной деятельности по достижению целей организации.

Ключевые слова и фразы: инновационная экономика; лидерство; управление; менеджер; стратегия; экономика знаний.

Юлия Олеговна Петрова, к.и.н.

Кафедра «Таможенное дело»

Юридический институт

Владимирский государственный университет им. А. Г. и Н. Г. Столетовых

petrova1902@yandex.ru

ИННОВАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО[©]

В современном мире инновации приобретают все большее значение для повышения конкурентоспособности и устойчивого роста национальных экономик. Страны, которые осуществляют свою политику в направлении развития экономики знаний, демонстрируют свою эффективность и высокие темпы экономического развития.

Ни одна из проблем инновационной экономики не может быть решена без действенной, целенаправленной системы управления в компаниях, исследовательских центрах, университетах и других консультационных организациях. И главное здесь – возрастающая роль знаний, их создания и распространения, реализации и приспособления к новым нуждам, к процессам производства новых продуктов и оказания услуг.

Построение организации и методы принятия решений в инновационной экономике должны постоянно изменяться, отражая новые представления о роли интеллектуальных ресурсов, об организационном поведении и переменах во внешней среде. Сегодня на первый план выходит конкуренция не только в области инновационных товаров, услуг и технологий, но и в методах управления, в новаторском профессиональном менеджменте [9, с. 8]. Движущей силой и основным стержнем инновационного развития является образ мыслей, проникнутый предпринимательским духом, желанием делать что-то новое, готовность выводить на рынки технологии, которых еще не существует.

Одно из условий инноваций – уверенность в будущем. Инновации – основа будущего, но их невозможно поддерживать, если высшее руководство не провозгласит непоколебимую приверженность качеству и производительности. До тех пор пока эта политика не воцарится в компании, менеджмент среднего звена и другие работники в компании будут сомневаться в целесообразности усердных стараний [2, с. 48].

В этом свете со всей остротой возникает проблема растущей потребности в лидерах, которые могут создавать структуры и системы, способствующие появлению и реализации новых идей, которые несут ответственность за проведение сотрудников организации через изменения [1, с. 480]. По словам Дж. Коттера, «многие организации испытывают переизбыток менеджмента и недостаток лидерства» [5, с. 78]. Это лидерство должно быть все больше децентрализовано по мере того, как разнообразие и сложность наукоемких производств заставляют передавать ответственность за использование знаний на более низкие уровни управления, ближе к клиентам и рынкам. Эти новые лидеры-новаторы должны обладать широким опытом и спектром характеристик, при которых рутинные умения менеджеров необходимы, но далеко не достаточны.

Инновационная деятельность и способы успешного доведения до практического результата – это жизненно важная базовая компетенция, необходимая каждой организации [7, с. 170].

В задачи инновационного лидерства входят формулирование перспективных целей развития организации, объединение людей этими целями и применение морального и материального стимулирования для их мобилизации на преодоление препятствий в достижении поставленных целей.

Применительно к задачам создания новых ценностей инновационный лидер призван:

- четко разделять операционную эффективность и стратегию;
- возглавлять процесс выбора уникального позиционирования организации;
- помогать сотрудникам трансформировать стратегию в последствия для сферы ответственности каждого из сотрудников;
- научиться находить оптимальные компромиссы, необходимость в которых возникает при принятии повседневных решений и выполнении сотрудниками других видов действий;
- избегать возникающих организационных моментов;
- решить, на какие перемены в отрасли, новые технологии и новые потребности заказчиков необходимо отреагировать, и как такая реакция может оптимальным образом соответствовать стратегии компании.

Видение перспективы, которое можно назвать также дальновидностью, по словам Б. Ньюмена, является ключевым качеством в понимании нового лидерства [8, с. 10]. К сути лидерства новых организаций М. Ландсберг относит еще два: вдохновение и энергию [6, с. 17].

1. Видение представляет собой четкий образ того, чем может стать организация, а также пути, ведущие в этом направлении. Чтобы создать видение, которое приняли бы и разделяли все сотрудники компании, инновационный лидер всегда должен искать новые идеи, подходящие к стратегии его организации, и быть достаточно умным, чтобы выбирать наиболее удачные из них.

2. Вдохновение каждого человека, входящего в состав организации, – это именно то, что побуждает людей к действию. «Новый» лидер использует свои навыки межличностного общения для того, чтобы пробудить в людях желание делать что-либо; он помогает им увидеть, какие выгоды, преимущества и удовольствие они могут получить от самого процесса и от его результата. Он дает им возможность наблюдать, как «слово становится явью».

3. Энергия при выполнении организационных проектов и реализации инициатив – это то, что ведет компанию в выбранном направлении. Используя собственную энергию и навыки для решения проблем, инновационный лидер удерживает свою компанию на нужном курсе.

Для поддержания постоянных изменений в инновационной организации необходимо создавать атмосферу, благоприятную для творческой деятельности. В настоящее время резко повышается значимость талантливых людей, которые могли бы генерировать идеи и воплощать их в жизнь. Такие люди становятся ведущим экономическим ресурсом, а их поиск и развитие превращается в важнейшую задачу лидеров организаций. Постоянный поиск новых идей и эффективная работа, направленная на их реализацию – такова теперь роль лидеров в обеспечении плодотворной деятельности по достижению целей организации.

Р. Дафт выделяет пять элементов творческой инновационной организации [1, с. 469-470]:

1. Согласованность. Для поддержания непрерывной творческой активности сотрудников лидерам необходимо сделать так, чтобы интересы и действия каждого из них согласовывались с корпоративными задачами и целями. Лидеры могут прояснять корпоративную концепцию, постоянно напоминая о картине будущего и общих целях.

2. Самостоятельная инициация творческой деятельности. Задача лидера – поддержка духа предпринимательства, поощрение принятия рисков, экспериментирование и исследование, создание структур и систем, обеспечивающих развитие новых идей.

3. Неофициальная деятельность. Лидеры должны давать возможность проводить эксперименты, не укладываясь в рамки обычных заданий. Лидерам-руководителям необходимо предоставлять сотрудникам время на творческую деятельность, которая официально не регламентирована.

4. Разнообразные стимулы. Лидеры могут поддерживать разнообразие стимулов, проводя рабочую ротацию, разрешая сотрудникам добровольно участвовать в различных видах деятельности и общаться со специалистами других областей.

5. Внутренняя коммуникация. Лидеры должны делать среду благоприятной для общения. Также лидеры могут формировать корпоративную культуру, в которой высоко ценят сотрудничество, информационный обмен, поскольку, по словам Э. Шейна, именно культура оказывает мощное воздействие на восприятие, мышление и чувства людей, и вместе с ситуационными факторами эти явления влияют на их поведение [10, с. 311]. Здесь главная проблема для лидеров состоит в том, что сами они должны находиться внутри культуры и вне её, то есть быть маргиналами. Это необходимо для того, чтобы заменить не соответствующие культуре представления и самим научиться новым способам мышления. Именно лидер в изменяющейся организации требует не только понимания динамики культуры, но и обладания мотивацией и умения вмешиваться в культурный процесс собственной организации.

Лидеры должны учитывать все пять характеристик инновационной организации, чтобы стимулировать творческую активность всех ее отделов. Они же должны помогать сотрудникам компаний раскрывать этот потенциал.

Еще одной немаловажной задачей инновационного лидерства в настоящее время становится построение самообучающихся организаций, наиболее быстро приспособляющихся к меняющимся условиям внешней среды. Американские исследователи Д. Меггинсон и М. Педлер предлагают следующую интерпретацию самообучающейся организации: «Это идея или метафора, которая может служить путеводной звездой. Она может помочь людям совместно действовать и думать над тем, какое значение имеет для них такое представление теперь и в будущем» [11, р. 14]. Лидеры в самообучающихся организациях ответственны за создание таких условий, при которых сотрудники непрерывно развивают свои способности, чтобы самим творить свое будущее, то есть, лидеры ответственны за обучение [3, с. 187]. Принятие лидером на себя роли учителя не означает, что он встает в позу авторитарного эксперта, навязывающего людям «правильные взгляды на вещи». Задача лидера-учителя заключается в том, чтобы помочь каждому сотруднику компании, в том числе и самому себе, обрести более глубокое понимание текущего положения дел.

Задачи лидера в самообучающихся организациях требуют постоянного совершенствования управленческого мастерства и развития новых навыков, применимых к новому типу организаций. На наш взгляд, наиболее удачно выделил такие новые навыки П. Сенге. Он считает, что новый лидер должен обладать навыками в реализации следующих трех основных направлений своей деятельности: формирование общего видения будущего; выявление и критическое осмысление ментальных моделей; развитие (выявление) в людях системного мышления [Там же, с. 194].

Таким образом, сегодня руководители предприятий, независимо от их отраслевой принадлежности и сферы деятельности, решают сходные задачи. Это предоставление услуг и производство продукции наивысшего качества, создание и сохранение стоимости (и ценностей) для многочисленных заинтересованных сторон, построение и поддержание устойчивых отношений, защита окружающей среды и взаимодействие с различными сообществами, укрепление основ продуктивного будущего для последующих поколений, постоянный поиск новых идей, новых знаний. Лидеры современного бизнеса призваны сделать мир лучше, чем он был.

Список литературы

1. Дафт Р. Л. Уроки лидерства. М.: Эксмо, 2006. 480 с.
2. Деминг Э. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 416 с.
3. Зуб, А. Т., Смирнов С. Г. Лидерство в менеджменте. М.: Воскресенье; ЗАО «Принт-Ателье», 1999. 216 с.
4. **Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями** / под ред. Б. З. Мильнера. М.: ИНФРА-М, 2009. 624 с.
5. Коттер Дж. Лидерство и менеджмент: разумное равновесие [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hbr-russia.ru/issue/10/592/> (дата обращения: 18.04.2012).
6. Ландсберг М. Лидерство. Видение, вдохновение и энергия. М.: Эксмо, 2004. 224 с.
7. Мильнер Б. З. Теория организации. 8-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2012. 848 с.
8. Ньюмен Б. 10 законов лидерства / пер. с англ. В. М. Боженков. Минск: Попурри, 2011. 160 с.
9. **Управление современной компанией**: учебник / под ред. проф. Б. Мильнера и проф. Ф. Лииса. М.: ИНФРА-М, 2001. XVIII+586 с.
10. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
11. Megginson D., Pedler M. Self-Development: a Facilitator's Guide. McGraw-Hill, 1992.

УДК 510.6:683.3

Экономические науки

Статья рассматривает влияние роста численности населения развивающихся стран на их валовой внутренний доход за период в 46 лет. Построенные графики наглядно показывают изменения значения ВВП и населения этих стран. Полученные полиномиальные зависимости с высокими значениями коэффициентов корреляции позволяют производить прогнозирование ВВП с большой точностью.

Ключевые слова и фразы: валовой внутренний продукт; численность населения страны; корреляционно-регрессионный анализ; полиномиальная зависимость.

Эдуард Анатольевич Пиль, д.т.н., профессор
Кафедра информатики и информационной безопасности
Петербургский государственный университет путей сообщения
epyle@rambler.ru

ВЫЯВЛЕНИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ВЛИЯНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАН НА ИХ ВВП В ПЕРИОД С 1960 ПО 2006 ГОДЫ[©]

Обычно при составлении прогнозов ВВП проводят корреляционно-регрессионный анализ с целью выявить закономерность роста или спада ВВП за определенный период времени. В данной статье представлены