

Научная статья
<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.95.36.028>
УДК 331.103.226



ИННОВАЦИОННАЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ, КАК БАЗИС ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНД УПРАВЛЕНИЯ

Петров С.В.

Владимирский юридический институт ФСИН России

Аннотация. В данной статье анализируется инновационная среда как базис для формирования команд управления в организации. Под инновационной средой понимается такое состояние организации как системы при котором придаётся импульс для внедрения и использования нововведений. Командообразование основанное на инновационной среде получает дополнительный импульс повышающий эффективность его внедрения за счёт использования новейших технологий, в том числе по управлению человеческими ресурсами. Для повышения вероятности успешного формирования команды управления необходимо учесть наиболее важные аспекты влияния инновационной среды, а именно: создание условий для благоприятного развития инноваций в организации; учёт уровня квалификации персонала; акцент на оценке взаимодействия между членами команды; анализ в динамике как внешних так и внутренних факторов инновационной среды организации; определение учёт субъективных особенностей организации; оценка потенциала инновационных методик на стадии планирования с акцентом на их результативность и эффективность.

Ключевые слова: инновационная среда, организация, командообразование, эффективность, новшества, квалификация, компетенция, формирование команд управления.

Благодарности/Финансирование: Выражается благодарность руководству Владимирского Юридического Института ФСИН России за предоставление возможности участия в научной работе.

THE INNOVATIVE ENVIRONMENT OF THE ORGANIZATION AS THE BASIS FOR THE FORMATION OF MANAGEMENT TEAMS

Sergey V. Petrov

Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia

Abstract. This article analyzes the innovation environment as a basis for the formation of management teams in the organization. The innovation environment is understood as such a state of the organization as a system in which an impulse is given for the introduction and use of innovations. Team building based on an innovative environment receives an additional impetus that increases the efficiency of its implementation through the use of the latest technologies, including human resource management. To increase the probability of successful formation of a management team, it is necessary to take into account the most important aspects of the impact of the innovation environment, namely: creating conditions for the favorable development of innovations in the organization; taking into account the level of staff qualifications; emphasis on assessing the interaction between team members; analysis of the dynamics of both external and internal factors of the innovation environment of the organization; determination of the subjective characteristics of the

organization; evaluation the potential of innovative methods at the planning stage with an emphasis on their effectiveness and efficiency.

Keywords: *Innovation environment, organization, team building, efficiency, innovations, qualification, competence, formation of management teams.*

Введение.

Формирование команд управления является одним из самых перспективных инструментов в сфере управления персоналом. Повышение эффективности использования человеческих ресурсов, несомненно, наиважнейшая задача для органов управления всеми видами организации. С этой точки зрения, необходимо обращать пристальное внимание на ключевые факторы, влияющие на успешность данного мероприятия. Одним из таких факторов является инновационная среда организации. Под этим термином принято понимать такое состояние организации как системы, при котором придаётся импульс для внедрения и использования нововведений. Указанные новшества могут быть как техническими, так и организационными под которыми следует рассматривать также и принципы управления персоналом.

В случае, если высшее руководство организации предпринимает усилия для насаждения внутри коллектива инновационной среды её влияние также распространяется и на команды управления как один из самых перспективных инструментов управления человеческими ресурсами.

Обсуждение.

Большинство организаций, в той или иной мере, стремится к тому, чтобы внедрить в свою деятельность элементы нововведений. Вызвано это, в первую очередь, ускоренным ро-

стом цифровизации экономики, а также бурным ростом инноваций во всех сферах человеческих отношений. И действительно, на данный момент трудно представить себе организацию, не стремящуюся к внедрению инноваций. Одной из важнейших задач руководства государства является насаждение и развитие инновационной среды в экономических отношениях.

Под инновационной средой предлагается понимать специфическую совокупность условий обеспечивающих предпосылки для эффективного формирования и развития инновационной деятельности [1]. В данном определении отображаются основные элементы и принципы отображающие особенности этого понятия.

Таким образом, с точки зрения государственного управления, необходимо создавать такие условия для участников экономических взаимодействий, которые их стимулируют внедрять на собственных предприятиях инновационную деятельность.

Таковыми шагами могут быть, например, введение налоговых льгот для тех организаций, которые обоснуют необходимость внедрения инноваций в свою хозяйственную деятельность и после утверждения плана развития – внедряют их. Одной из перспективных разработок способствующих увеличению эффективности управления человеческими ресурсами является внедрение принципов командооб-

разования на всех уровнях управления организацией.

Важным элементом инновационной среды является определение её факторов, как наиболее значительных её элементов. Группа исследователей указывает на следующие факторы инновационной среды: квалификация рабочей силы, инвестиционная привлекательность экономики, внедрение в производство новой технологии, уровень развития инновационной инфраструктуры [2].

Таким образом данные авторы ставят на первое место именно квалификацию рабочей силы подчёркивая её значимость для развития инновационной среды. И действительно, все остальные элементы в существенной степени зависят от квалификации сотрудников и в первую очередь от уровня компетенции руководителей.

Группа авторов, в рамках концептуального реинжиниринга инновационной среды, выделяет уровень взаимодействия между её участниками как одни из важнейших факторов в условиях цифровизации экономики [3]. Мы согласны с основными выводами данных исследователей, и ранее в своих трудах мы уже предлагали создавать совместных команды управления с привлечением основных стейкхолдеров хозяйствующих субъектов, что позволит на ранних этапах управления учесть интересы всех сторон (государства, поставщиков, потребителей и т.д.).

Важно отметить что инновационная среда зависит как от внешних, так и от внутренних факторов и по мнению группы авторов их необходи-

мо рассматривать в динамике, что позволит с большей долей вероятности учесть их влияние на успешность внедрения инноваций [4].

При развитии инновационной среды необходимо учитывать определённую специфику присущую как отраслям, так и отдельным организациям. Так, один из авторов в своей работе представляет декомпозицию инструментов инновационной политики промышленных предприятий с учётом их конфликтности и мультипликации действий [5].

Таким образом, при внедрении командообразования в организации с учётом влияния инновационной среды следует выделить и учесть субъектные особенности, что позволит увеличить эффективность, как на стадии планирования, так и реализации.

Анализ приведённых исследований позволяет сделать вывод о значительных перспективах командообразования для повышения эффективности деятельности персонала.

Результаты.

Полагаем, что инновационная среда является одним из самых перспективных базисов для внедрения и развития командообразования. Особенно это становится актуальным в период развития экономики в том числе связанного с бурным внедрением цифровых технологий и других инновационных решений. Важным фактором является необходимость учёта специфических особенностей каждой отдельной организации в процессе внедрения и оптимизации методики командообразования.

Наиболее существенными аспектами инновационной среды как базиса формирования команд управления являются следующие:

1. Создание условий для благоприятного развития инноваций в организации.
2. Планирование уровня квалификации персонала как важнейшей характеристики человеческих ресурсов в процессе формирования команд управления.
3. Акцент на оценке взаимодействия между членами команды как на первоначальной стадии командообразования, так и в процессе её функционирования.
4. Учёт не только внешних факторов инновационной среды организации, но и внутренних как способности внедрить наиболее перспективных новшества в её деятельность, в том числе, в методиках управления персоналом. Важно отметить, что учёт факторов необходимо анализировать в динамике.
5. Определение и корреляция наиболее успешного опыта инноваций на субъектные особенности организации.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Учёт указанных аспектов позволит не только повысить вероятность успешного внедрения методики командообразования на основе инновационной среды, но и в значительной степени увеличит потенциальную эффективность деятельности команд управления, особенно, в долгосрочной перспективе.

Заключение.

Таким образом, следует сделать следующие выводы. Инновационная среда является прекрасным базисом для внедрения командообразования в деятельность организации. Однако важно учесть наиболее существенные аспекты, которые могут повлиять на успешность внедрения метода формирования и функционирования команд управления. Анализ и корректировка указанных особенностей позволит в значительной мере повысить эффективность реализации методики командообразования в организации на основе инновационной среды.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Ноздрин В.В. *Инновационная среда: содержание, сущность, базовые принципы* // Актуальные вопросы экономических наук. 2011. № 21-1. С. 137-144.
2. Сатторкулов О.Т., Рахматов К.У., Садикова Ш.О. *Основы формирования инновационной среды* // Молодой учёный. 2020. № 9 (299). С. 217-219.
3. Хмелева Г.А., Чертопятов Д.А. *Реинжиниринг инновационной среды на мезоуровне в условиях цифровизации* // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2020. Т. 11. № 1. С. 93-100.

4. Полосков С.С., Желтенков А.В., Скубрий Е.В. Влияние факторов внешней и внутренней среды на успешность инновационной деятельности предприятий // Вестник МГПУ. Серия: Экономика. 2020. № 3 (25). С. 51-62.

5. Рязжева Ю.И. Современные инструменты развития инновационной среды промышленного сектора // Экономика и предпринимательство. 2021. № 10 (135). С. 529-533.

References:

1. I. Nozdrin V.V. *Innovation environment: content, essence, basic principles* // *Actual issues of economic sciences*. 2011. No. 21-1. pp. 137-144.

2. Sattorkulov O.T., Rakhmatov K.U., Sadikova Sh.O. *Fundamentals of the formation of an innovative environment* // *Young scientist*. 2020. No. 9 (299). pp. 217-219.

3. Khmeleva G.A., Tchertopyatov D.A. *Reengineering of the innovation environment at the meso-level in the conditions of digitalization* // *Bulletin of Samara University. Economics and management*. 2020. Vol. 11. No. 1. pp. 93-100.

4. Poloskov S.S., Zheltenkov A.V., Skubri E.V. *Influence of external and internal environment factors on the success of innovative activity of enterprises* // *Bulletin of the Moscow State Pedagogical University. Series: Economics*. 2020. No. 3 (25). pp. 51-62.

5. Ryzazheva Yu.I. *Modern tools for the development of the innovative environment of the industrial sector* // *Economics and entrepreneurship*. 2021. No. 10 (135). pp. 529-533.

Информация об авторе:

Петров Сергей Валерьевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления и информационных технологий факультета права и управления, Владимирский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний России, г. Владимир, Россия, e-mail: psv01@yandex.ru, ORCID 0000-0002-9207-4976

Sergey V. Petrov, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Information Technologies of the Faculty of Law and Management, Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vladimir, Russia