ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Беляева М.С., студентка,

Шамилева Э.Э., к.э.н., доцент,

Институт экономики и управления

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Аннотация. В работе раскрыто понятие управление изменениями. Исследованы инновационные подходы для разработки управленческих решений при проведении изменений. Рассмотрены инструменты и методы для успешной реализации изменений в организации. Определено, что инновационные подходы в управлении изменениями являются более эффективными и прогрессивными.

Ключевые слова: инновации, инновационный подход, управление изменениями,

конкурентоспособность, развитие персонала.

Введение. В современном мире, который характеризуется постоянной динамикой и быстро меняющимися условиями работы, управление изменениями становится все более актуальной проблемой для компаний и организаций. Повышенная конкуренция, изменения в технологиях, рыночные сдвиги и изменение потребительского спроса требуют от организаций гибкого и эффективного подхода к изменениям внутри их структуры.

Традиционные подходы к управлению изменениями, часто сводятся к применению стандартных моделей и методологий, которые основываются на принципе вертикальных иерархических структур и предписывают последовательные шаги для достижения запланированных результатов. Однако, в условиях быстрого развития технологий и изменения потребительских предпочтений, такой подход оказывается недостаточным. При этом управление изменениями становится сложной задачей, требующей инновационных и креативных подходов
.

Цель исследования – проанализировать инновационный подход в управлении изменениями в организациях.

Результаты исследования. В условиях рыночной экономики успешность организаций зависит от их эффективности, производительности, конкурентоспособности, занимаемой доли на рынке, которые определяются уровнем современного менеджмента.

По мнению Груздева К. Э. «Управление изменениями – это структурный подход к переводу индивидов, команд и организаций из текущего состояния в желаемое будущее состояние» [4]. Иными словами, сущность управления изменениями заключается в осознанном и систематическом подходе к изменениям внутри организации. Это процесс, который включает в себя понимание потребностей компании, разработку стратегии изменений, планирование и мониторинг процесса, оценку результатов и корректировка стратегии (при необходимости).

Блинов А.О. выделяет два подхода в управлении изменениями [2, с. 38]:

1. Реактивный подход – подход, при котором временной интервал позволяет реагировать на происходящие события, адаптироваться к переменам и смягчать их последствия.

2. Проактивный (превентивный) подход – подход, который даёт возможность предвидеть события во внешней среде, опережать их и самим инициировать перемены.

Инновационный подход к управлению изменениями – это внедрение инновационных технологий и использование цифровых инструментов для улучшения коммуникации и

вовлечения сотрудников в процесс изменений.

При выборе цифровых технологий для разработки управленческих решений при проведении изменений особый интерес представляют такие подходы как:

1. Внедрение и развитие технологий искусственного интеллекта. Например, цифровой двойник, который способен решить многие задачи по управлению изменениями. Он фиксирует прошлые результаты и составляет прогноз на будущее исходя из данных. Российские компании внедряют искусственный интеллект в свои бизнес-процессы, что позволяет автоматизировать рутинные задачи, улучшить качество принимаемых решений и повысить эффективность работы [3].

2. Применение Big Data анализа – статистический анализ и прогнозная аналитика, позволяющая выявить тренды и прогнозные тенденции развития и улучшения бизнес-процессов и принятия решений на основе данных [3].

3. Метод Design Thinking позволяет компаниям решать сложные проблемы быстрого изменения предпочтений потребителя, разрабатывая новые инновационные продукты и услуги [5].

4. Lean-подход основан на устранении потерь и минимизации брака, направлен на повышение качества продукции [5].

5. Методология Agile используется для разработки программного обеспечения. Agile представляет собой гибкий и итеративный подход к управлению проектами и изменениями, который позволяет быстро реагировать на изменения внешней среды и обеспечивает гибкость в достижении целей, внедряя новые идеи и инновации [5].

Одним из основных инновационных подходов является активное вовлечение всех участников процесса изменений. Не только менеджеры, но и сотрудники должны быть вовлечены в планирование, принятие решений и реализацию изменений. Каждый член организации имеет уникальные знания и опыт, которые могут быть ценными при проведении изменений.

При проведении изменений в компании стоит учесть этап адаптации к нововведениям, то есть подготовка сотрудников к новому, дать им время на то, чтобы пройти от стадии непринятия и сопротивления к стадии принятия перемен в работе:

– заранее оповестить о том, что планируется изменить в фирме;

– кто из работников будет задействован в изменениях (повышение в должности, понижение в должности, пройти обучение на другой вид деятельности или расширение полномочий, увольнение и т.д.);

– привести аргументы в пользу того, что данные изменения принесут исключительно положительный эффект.

Важным аспектом является постоянное обучение и развитие персонала. Быстро меняющаяся среда требует от сотрудников постоянного обновления знаний и навыков. Компании должны инвестировать в обучение и развитие своих сотрудников, чтобы они могли вносить свой вклад в инновационные процессы. «Благодаря знаниям, профессиональным навыкам и талантам людей совершенствуется то, что когда-то уже

было изобретено или же создается что-то новое еще неизученное никем» [1].

Особенностью инновационного подхода является использование инновационных технологий и инструментов в управлении изменениями, которые способствуют эффективному взаимодействию и коммуникации между участниками процесса изменений. Например, применение цифровых платформ, онлайн-коллабораций и облачных технологий значительно упрощает процесс совместной работы и обмена информацией.

Примером компании, которая успешно применяет данный подход, является российская компания «Яндекс». Компания активно использует различные цифровые платформы для общения и взаимодействия с сотрудниками, такие как корпоративные чаты, социальные сети и внутренние блоги. Благодаря этому, информация о изменениях легко доступна и сотрудники могут активно участвовать в процессе изменений, высказывать свои идеи и предложения.

Из этого следует, что жизнеспособность современных компаний во многом зависит от такого ресурса, как человеческий капитал, который, в свою очередь, выступает источником инновационных идей, проектов [1].

Таким образом, управление изменениями является неотъемлемой частью современного бизнеса. Инновационные подходы к управлению изменениями предлагают компаниям более гибкие и эффективные способы адаптироваться к изменениям внешней среды и в дальнейшем достигать успеха. Подходы и методики могут быть комбинированы в зависимости от конкретных потребностей и целей компании. Однако, чтобы изменения (инновации) были успешно внедрены, необходимо обратить внимание на обучение сотрудников, создание соответствующей атмосферы и поддержку со стороны руководства.

Литература

1. Беляева М. С. Развитие инновационной составляющей человеческого капитала / М. С. Беляева, О. В. Севастьянова // Формирование финансово-экономических механизмов хозяйствования в условиях информационной экономики. – 2020. – С. 44–48. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=42826225 (дата обращения: 16.11.2023).

2. Блинов А. О. Управление изменениями: учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – М: Дашков и К , 2021. – 304 с.

3. Божко Л. М. Цифровые технологии при разработке решений в управлении изменениями / Л. М. Божко // Известия высших учебных заведений. Серия: экономика, финансы и управление производством. – 2023. – № 2(56). – С. 30–35. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=54065934 (дата обращения: 16.11.2023).

4. Груздев К. Э. Современные тенденции управления организационными изменениями в

организациях / К. Э. Груздев // Вестник московской международной академии. – 2023. – № 1. – С. 188–191. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=53805059 (дата обращения: 16.11.2023).

5. Тарасов Д. В. Инновационное развитие и управление изменениями в организациях / Д. В. Тарасов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2023. –Т. 13. – № 3-1. – С. 647–654. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=54115195 (дата обращения: 16.11.2023).