

Князев С.Н., Ганчеренок И.И.

Управление инновациями и инновации в управлении

*«Все что работает, уже устарело»
С. Бир*

Сегодня можно констатировать, что научный и практический интерес к инновациям и ассоциированным понятиям предельно велик [1–2]. Широко обсуждается инновационная проблематика и на различных научных мероприятиях, и в учебных аудиториях, готовятся специалисты с соответствующей квалификацией, защищаются кандидатские и докторские диссертации. И, тем не менее, проблема инноваций и инновационной деятельности не теряет своей актуальности, причем безотносительно сферы деятельности (включая в значительной степени систему образования) и особенно в сочетании с управленческой тематикой. Однако, если управлению инновациями посвящено достаточно большое количество (хотя и далеко не всегда приемлемого качества) работ как научного, так и учебного характера, то собственно системному изучению инноваций в управлении, на мой взгляд, не уделено эквивалентного или даже должного внимания. В то же время, исходя из государственно-общественного характера управления в сфере образования и науки в Республике Беларусь, на наш взгляд, следует акцентировать важность инновационной деятельности особенно в области государственного управления [3]. Так на Пятой сессии ООН (Нью-Йорк, март 2006 г.) пунктом 4 повестки дня предусматривалось рассмотрение вопроса «Инновации в сфере управления и государственно-административной деятельности как средство достижения согласованных на международном уровне целей развития, в том числе целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия». В соответствии с мнением экспертов ООН инновацию в сфере государственного управления можно определить как разработку государственными органами новых направлений деятельности и новых стандартных рабочих процедур для решения проблем возникающих в процессе реализации государственной политики. Таким образом, инновация в государственном управлении представляет собой поиск эффективных и творческих решений новых проблем или нахождение «новых решений старых проблем». Кроме того, эксперты подчеркивают, что **инновационная деятельность в государственном управлении не дает «фиксированных», окончательных результатов, представляя открытый процесс поиска решений, творчески развиваемый теми, кто их принимает.** Различают несколько типов инноваций в государственном управлении, в том числе:

- учрежденческая инновация, когда основное внимание уделяется обновлению существующих учреждений и/или созданию новых учреждений;
- организационная инновация, включающая внедрение новых рабочих процедур или методов руководства в сфере государственного управления;
- инновация в форме совершенствования процессов, когда основное внимание уделяется повышению качества предоставляемых государством услуг;
- концептуальная инновация, направленная на внедрение новых форм управления (например, интерактивное формирование политики, управление на основе широкого участия населения, «горизонтальное/сетевое управление»).

Области, в которых возможны инновации, также различны и включают в себя развитие людских ресурсов и управление ими, предоставление государственных услуг и применение информационно-коммуникационных технологий в работе правительства. Проанализированный

опыт позволил экспертам ООН выделить ключевые факторы эффективности инновационной деятельности в сфере управления:

- эффективное руководство (при этом оно должно быть «невидимым», т.е. руководитель не отождествляет новшества со своей личностью);
- наличие «команды» и партнерских связей;
- постановка конкретных целей (а не только текущих задач) и создание благоприятных условий для их достижения;
- формирование механизма контроля, позволяющего «измерять» масштабы перемен по сравнению с определенными исходными показателями;
- наличие системы вознаграждения, стимулирующей творческое мышление и позволяющей раскрывать новаторский потенциал, который в других условиях остался бы не востребуемым;
- поощрение обучения на протяжении всей жизни;
- поощрение разнообразия;
- обмен знаниями и налаживание профессиональных связей.

В структурном плане инновации в области управления охватывают субъектов перемен, процессы и механизмы, а также системы ценностей и нормативные режимы, технологии и ресурсы (необязательно финансовые). Новаторы обычно идут на риск, не будучи уверенными в конечном результате своих действий. В некоторых случаях они добиваются положительных результатов, однако в тех случаях, когда этого не происходит, неудачи могут приводить к ухудшению работы организаций, зависящей от преемственности и определенной степени стабильности, строгой подотчетности. Это обстоятельство обычно сдерживает инновации в государственном секторе.

Факторы, способные препятствовать инновациям в сфере управления, включают: банальное «пустословие» и административный формализм (внедрение новшества, только потому, что оно выглядит современным, однако не подкрепляется надлежащим анализом); введение изменения в законодательство или принятие практики без учета контекстуальных переменных; структурные/институциональные барьеры; институты, не допускающие рискованных экспериментов; отождествление инновации с личностью лидера или инертность государственных должностных лиц, воспринимающих только те новшества, которые «спускаются» сверху. Интересно отметить, что **отсутствие финансовых ресурсов не входит в число факторов, сдерживающих инновации в управленческой деятельности**. В практике существует немало примеров, когда именно дефицит финансовых средств стимулировал инновационную деятельность в области управления. Наша практика позволяет сделать и такой вывод для управленца, ориентированного на инновационную деятельность: **важным является количественный показатель финансовых ресурсов, но еще более важным показателем является их наличие или возможность потенциального получения**.

Насколько бы важными не были инновации, необходимо также учитывать организационные аспекты, создающие условия для инноваций. В этом плане анализ инновации должен представлять собой двухэтапный процесс: осмысление собственно инновации, а также анализ тех характерных особенностей организации, которые обуславливают актуальность нововведений. Ученые и практики все больше сосредоточивают свои усилия на решении задачи конструктивного преобразования государственных организаций в обучающиеся и новаторские организации, преодолевая при этом тенденцию к концентрации внимания исключительно на мотивационном механизме развития конкретного инновационного проекта.

Для инновационной деятельности требуется значимый временной ресурс. В то же время в системе государственного управления, как правило, приходится работать в режиме так называемого временного дефицита. В результате принципиальным является определение

эффективности инновации и минимизация рисков. Именно в этом случае инновация может достаточно быстро распространяться и нередко совершенствоваться или воспроизводиться в более широких масштабах.

Таким образом, новаторство в сфере управления и государственно-административной деятельности нельзя рассматривать как дань моде или очередную кампанию. Правительства, которые эффективно решают все более сложные задачи на национальном, региональном и международном уровнях, **внедряют инновационные идеи и практические инновации в системы и процессы управления и государственно-административной деятельности.** Весьма важно также не забывать о том, что инновация – это не самоцель, а одно из средств совершенствования государственного управления в целях повышения качества жизни всех граждан. Кроме того, инновация дополняет и укрепляет институты управления, но не заменяет собой работу существующих институтов власти, включая парламент, государственную администрацию и т.п. Кроме того, каждая из организаций государственного сектора должна сама решать, в какой мере ей нужны инновации и, как добиться оптимального соотношения между стабильностью и преемственностью, с одной стороны, новаторством и риском, с другой стороны. **Не все элементы работы государственного сектора можно усовершенствовать с помощью инноваций.** Другими словами, философский изречение С. Бира, вынесенное в эпиграф настоящей статьи, и актуальное для инновационной деятельности в вузах и других академических организациях, вряд ли полностью адекватно процессу государственного управления и инновациям в нем. Эксперты ООН также подчеркивают, что инновационная деятельность не является исключительной прерогативой стран с развитыми системами государственного управления.

С учетом вышеизложенного и в целях стимулирования инновации в сфере управления в интересах достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, ООН констатирует необходимость дальнейшего развития обмена знаниями о новшествах и эффективных видах практики. Это подразумевает реализацию следующих подходов: а) обеспечение максимально интенсивного использования возможностей онлайновой сети ООН в области государственного управления и финансов (UNPAN), которая является банком данных о новшествах в сфере управления; проведение исследований, посвященных инновациям в сфере управления; с) **организация образовательного процесса в области инновационной деятельности для сотрудников органов государственного управления;** и d) ведение документации и распространение знаний об инновациях, в том числе, достижениях лауреатов наград ООН за заслуги на государственной службе. Нам представляются целесообразными и системные действия в области реформирования систем образования и науки как, например, совершенствование Номенклатуры специальностей научных работников. Институализация новой научной специальности – «государственное управление» – это, как доказано нами [4], может быть собственно эффективной инновацией с минимизированным риском. Однако, ее реализация, как раз сопряжена с перечисленными выше факторами, препятствующими инновационной деятельности в области государственного управления. С другой стороны, следует обратить особое внимание на подготовку резерва управленческих кадров [5] и молодых руководителей. Именно в этом залог эффективной инновационной деятельности в области управления, а, следовательно, и увеличения масштабов и направленности управления инновациями и государственного регулирования инновационной деятельности [6]. Следует так же отметить и новый подход в рамках так называемой «компетентностной модели», когда наличие квалифицированного специалиста становится лишь необходимым, но не достаточным условием решения сложной проблемы. Ключевым становится востребованность специалиста компетентного и наличие такой компетенции как **восприимчивость к инновациям.** Именно последнее может стать основой

нелинейной модели инновационной деятельности по аналогии с нелинейной оптикой, когда результат инновационной деятельности (P) может быть формализован следующим образом:

$$P = P_l + P_{нл},$$

где $P_{нл} \sim \chi$ (восприимчивость к инновациям), P_l – результат в рамках линейной модели.

Таким образом, именно формирование такой компетенции как восприимчивость к инновациям и у специалиста, и у руководителя, на наш взгляд, является одним из главных направлений совершенствования современной системы последипломного образования.

Завершить, настоящую статью представляется уместным цитатой из заключительного адреса 2-ого Всемирного форума в Будапеште в 2005 г.: «Науке необходимо ответить на вопрос, что мы, люди, представляем, как мы с разными религиозными взглядами, культурными и этическими отличиями могли бы сотрудничать друг с другом. Не следует творить науку для науки только, она (и инновационная деятельность – Авт.) должна помочь сохранить традиционные ценности и внести вклад в изучение и реализацию новых ценностей в нашем постоянно меняющемся мире». Более того, все сказанное приобретает конкретность и значимость в рамках новой парадигмы государственного управления – «Государство для народа», предложенной Главой белорусского государства.

Список литературы:

1. Глоссарий по научной и инновационной деятельности: Справочное пособие / Сост.: М.И. Абламейко, В.Ф. Никонович, В.Н. Тамашевич и др. Минск, 2004.
2. Анищук В.М., Русецкий А.В., Толочко Н.К. Инновационная деятельность: словарь-справочник. Минск: Изд. Центр БГУ, 2006.
3. Диссертации по научному направлению «Управление» / Под ред. проф. С.Н. Князева и проф. И.И. Ганчеренка. Вып. 1 и 2. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005, 2006.
4. Князев С.Н., Ганчеренок И.И. О системе аттестации научных кадров в области государственного управления: от синхронизации к развитию // Вышэйшая школа (Беларусь). № 2. 2006. С. 16–20.
5. Ганчеренок И.И., Ивановский А.И. Управление кадровым резервом высшей школы. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2006.
6. Мясникович М.В., Антонова Н.Б., Нехорошева Н.Л. Государственное регулирование инновационной деятельности. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005.