

Научная статья

УДК 65.01

doi: 10.22394/2079-1690-2022-1-1-50-57

КОНЦЕПТ ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Георгий Васильевич Овчаренко¹, Александр Павлович Яланский²

^{1,2}Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Ростов-на-Дону, Россия

¹menedjment@uriu.ranepa.ru

²mitsrostov@mail.ru

Аннотация. Авторами рассмотрены принципы и механизмы, которые должны лежать в основе практики инновационного управления современными организациями. Предложенные к широкому внедрению алгоритмы генерации инновационных ценностей предполагают, что главным источником их формирования являются все представители персонала организации. При этом источником их формирования являются социально-эколого-нравственные процессы, инициируемые управленцами. Принципиальной позицией авторов является тезис о личной ответственности руководителя организации за формирование внутренней среды, благоприятной для появления желательных инновационных ценностей. При этом, по мысли авторов, инновационные ценности, появляющиеся в организациях, с одной стороны, способствуют все более полному проявлению параметров новой экономики, а с другой – являются конкурентным преимуществом, способствующим преодолению кризисных состояний как любой конкретной организации, так и экономической системы в целом.

Ключевые слова: инновационная деятельность, персонал, организация, инновационная стратегия, инновационные знания, инновационное управление, инновационная экономика, инновационная культура

Для цитирования: Овчаренко Г. В., Яланский А. П. Концепт инновационного управления в современной организации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2022. № 1. С. 50-57. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-1-50-57>.

Problems of Management

Original article

CONCEPT OF INNOVATIVE MANAGEMENT IN A MODERN ORGANIZATION

Georgy V. Ovcharenko¹, Alexander P. Yalansky²

^{1,2}South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Rostov-on-Don, Russia

¹menedjment@uriu.ranepa.ru

²mitsrostov@mail.ru

Abstract. The authors consider the principles and mechanisms that should underlie the practice of innovative management of modern organizations. The algorithms for generating innovative values proposed for widespread implementation assume that all representatives of the organization's personnel are the main source of their formation. At the same time, the source of their formation is the socio-ecological and moral processes initiated by managers. The principal position of the authors is the thesis about the personal responsibility of the head of the organization for the formation of an internal environment favorable for the emergence of desirable innovative values. At the same time, according to the authors, innovative values appearing in organizations, on the one hand, contribute to an increasingly complete manifestation of the parameters of the new economy, and on the other hand, they are a competitive advantage that helps to overcome the crisis states of any particular organization and the economic system as a whole.

Keywords: innovation, staff, organization, innovation strategy, innovation knowledge, innovation management, innovation economy, innovation culture

For citation: Ovcharenko G. V., Yalansky A. P. Concept of innovative management in a modern organization. State and Municipal Management. Scholar Notes. 2022;(1):50-57. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2022-1-1-50-57>.

Основой системы инновационного управления в современной организации выступает проектный менеджмент, основанный на реализации *инновационных проектов*. При этом подобный подход к проектному управлению предлагается рассматривать в контексте соответствующих критериев:

- акцент на использовании феномена *неоинформации* инновационного маркетинга;
- технологичность;
- социо-экологичность;
- инновационность;
- полезность обществу;
- реализация специалистами, обладающими некомпетенциями проводить анализ и мониторинг с учетом особенностей инновационной деятельности при развитии организации;
- активное *нейропрогнозирование* сред;
- *реализация* инновационных знаний персонала как приоритетной ценности инновационного развития;
- конвергентность *эмоционального интеллекта* и инновационных компетенций руководителей;
- кратко-, средне-, долгосрочные горизонты управления во *временном аспекте*;
- *линейность-нелинейность* реализации этапов инновационного проекта;
- *применение* преимущественно отечественных инновационных технологий;
- *четкость* реализации инновации.

Реализация подобного *инновационного* алгоритма в контексте инновационного управления, по нашему мнению, обуславливает переход современной модели экономики на инновационный уровень ее развития.

В своих исследованиях П. Друкер отмечал, что «крупные компании преуспевали в рискованных инновационных предприятиях только тогда, когда к реализации новых проектов *привлекались* собственные сотрудники, когда им удавалось задействовать людей, которых они *понимали*, которым они *доверяли* и которые в свою очередь знали, как вести дела в рамках существующего бизнеса, иными словами, *людей*, с которыми можно работать как с партнерами» [1].

С *теоретической* точки зрения, указанный выше вектор становления новой модели экономики предопределяет *способности* руководителей в обязательном порядке *владеть*:

- *инновационными* знаниями в своей деятельности;
- *умениями* реализовать инновационную цель;
- *творческой* рефлексией при определении инновационной стратегии;
- *разработкой* инновационной стратегии;
- *ключевыми* компетенциями для управления уникальными знаниями персонала.

С *практической* точки зрения, *воплощение* вышеизложенного происходит в настоящее время в ООО «КЗ "Ростсельмаш"». По нашему мнению, компания освоила создание не только инновационных моделей комбайнов, но и инновационных знаний персонала. В своей «академии образования», специалисты ООО «КЗ "Ростсельмаш"» последовательно совершенствуют собственные *инновационные* технологии, позволяющие разрабатывать и внедрять *инновационные стратегии диверсификации* – новый вид инновационного бизнеса. В значительной мере такой подход проявился в создании ряда моделей тракторов [2], выпуск которых был бы невозможен вне реализации соответствующего *социально-экологического* вектора на *человека-созидателя* и *творца* новых ценностей.

Еще Ф. М. Достоевский показал, что *человек живет*, прежде всего, в мире идей и ценностей, и только устоявшаяся система *базовых ценностей* и *предпочтений* дает ему *возможность* подняться над обстоятельствами, *найти новую перспективу* развития. Высший долг или призвание позволяют человеку *создать новую социальную модель* поведения, которая в конечном итоге становится источником *обновления* и социального мира в целом.

С *научной* точки зрения, авторы отмечают, что в противоречивых условиях современного кризиса и глобализации *организаторы-руководители* должны осознать, что успех их инновационной деятельности (с вектором на социально-экологических аспектах управления), предопределяется следующими принципами, характеристиками и компетенциями:

- *знанием* принципов всех известных в настоящее время философий управления;
- *пониманием* социологии организации творческого труда по НОТ;
- *созданием* и применением социально-экологических технологий в производстве;
- *формированием* инновационной культуры в коллективах;
- *практическим* взаимопониманием в человеческих доверительных отношениях;
- *умениями* и компетенциями разработать инновационную стратегию в деятельности;
- *инновационным* управлением на всех уровнях развития организации;
- *способностями* организовать *увеличение* производительности труда;
- *гуманной* системой мотивации персонала за творчество.

Последовательное осмысление вышеизложенного обуславливают нашу убежденность в восприятии *инновационного управления* как *движущей* силы социально-экологического развития современного общества как необщества, основанного на принципах *научной организации* деятельности на всех ее *уровнях* и во всех отраслях экономики. В таком контексте важно понимать, что руководитель обязан *личным* примером и *личной* ответственностью перед коллективом формировать соответствующий результат деятельности организации. Подобная ответственность руководителя обусловлена, прежде всего, тем, что персонал организации объективно различается по:

- *психологической* природе;
- *нравственным* ценностям;
- *культуре* поведения и менталитета;
- *творческой* личной деятельности;
- осознанию и *пониманию* своего «Я».

В связи с этим уместно отметить мнение современного социолога Р. Дэвиса о том, что *миссия* подобного *научного* управления состоит в конструктивном вкладе управленцев в экономические и социальные улучшения общества. Такой подход предполагает также *личную ответственность* каждого человека за свое благосостояние на основе использования *доступных технологий*, учета существующей специфики и этики творческого *взаимодействия* с другими членами общества.

Согласно *логике* такого подхода, становится очевидным, что руководители всех уровней обязаны *осознавать* свою принципиальную причастность к *формированию* социально-эколого-нравственных процессов в организации, создающих в конечном итоге *инновационные ценности* на основе сформированной совместно с персоналом *инновационной культуры*. Еще А. Гастев в своих исследованиях в аспекте НОТ утверждал, что «...только высокая культура обслуживания производства *гарантирует конечный эффект* внедрения нового» [3]. По нашему мнению, это крайне созвучно ситуации, сложившейся в системе производств при современных условиях развития. *Осмысление* творческого отношения управленцев к своему труду в контексте *личной* ответственности перед коллективом за получение необходимого результата представляется принципиально важным.

С социальной точки зрения, в результате подобного доверительного взаимодействия в коллективе организации, по нашему мнению, формируются необходимые творческие *отношения* в виде обычаев, традиций, культуры. Именно они в конечном итоге определяют совместное *поведение*, уровень знаний, содержательный характер корпоративной этики и эстетики, а также принципы справедливости, которые актуальны для *организации* в рамках процессов *обучения* и *научения* ее сотрудников. При этом важнейшим аспектом эффективного инновационного управления является *гибкость* управленческих подходов, влияющих на *гуманизацию* отношений в производственных процессах, а также продуктивные *изменения* во взаимодействии людей, общества и природы. Ни в коем случае также нельзя не дооценивать важность экологического (в самом широком смысле слова) вектора в системе современного инновационного управления. Учет управленцами этого фактора не только стимулирует *восстановление* духовности в человеке, но и непосредственно связан с формированием в коллективах новых знаний и ценностей, которые с учетом уникальной поведенческой генетики каждой организации будут способствовать ее максимально эффективному выживанию в изменяющихся условиях.

Несмотря на важность коммуникационных, этических и экологических аспектов для системы современного управления, о которых мы говорили выше, авторы отмечают, что руководители должны понимать, что именно экономика, основанная на новых знаниях и высоких технологиях, обуславливает получение желаемого людьми уровня *благополучия*, включая гарантии личной безопасности. К настоящему времени исследованиями ученых и *практикой* лидеров-компаний *доказано*, что *производительность труда*, во многом обуславливающая необходимое благополучие, определяется постоянным *обновлением* знаний, *гибким трансфером* высоких технологий, эффективной организацией производства на основе *инновационной культуры* и способностью руководителей реализовать ключевые компетенции.

Анализ *логики* вышеизложенного обуславливает *ускорение* совершенствования системы высшего образования, которая в целом достаточно эффективно способствовала вызовам *инновационной экономики* с переходом на *инновационный уровень* развития всех отраслей промышленности в регионах. В то же время, представляется важным отметить, что государство, наука, система образования и товаропроизводители, к сожалению, не имеют полного представления о том, какие *кадры* (специалисты) нужны для экономики *инновационного уровня*. Поясним сказанное на практическом примере.

Компания ООО «КЗ "Ростсельмаш"» создала «Академию образования», которая готовит *нужные* кадры *среднего звена* управленцев: мастеров и начальников участков. В то же время технологический колледж готовит рабочих-специалистов для конкретной специализации: сварщики, токари, сборщики, наладчики ЧПУ, лазерных и роботизированных линий с учетом их способностей и

нейротехнологий с учетом цифровизации производственных циклов на уровне научного творчества в контексте перехода к нелинейным процессам в инновационной деятельности [4].

Очевидно, что в современных условиях на циклическое развитие общества влияют трансформирующиеся инновационно-информационно-коммуникационные *цифровые* технологии, определяя аспект *информационной независимости личности и коллективов* с учетом реальных социальных связей общества [5]. В этой связи *инновационное* управление, особенно в *организационном* аспекте, важно рассматривать в контексте *устойчивости* и *равновесия* норм социо-экологического вектора с регулированием государством общественных интересов на основе интеграции *нужных знаний* и *инновационных методов* в *практическом* управлении этими процессами при сочетании социальной и психологической рефлексии в *инновационной* деятельности руководителей всех уровней управления.

Из анализа логики вышеизложенного становится совершенно очевидным, что не только в настоящем, но и в будущем значительно возрастает значение фактора гибкости в эффективности управления из-за появления *уникальных* видов *социальных взаимодействий* в *инновационной* деятельности организаций внутри коллектива. Актуализация этих механизмов обуславливает ведущую роль *личной социальной* ответственности участников процессов на всех уровнях управления. Одновременно должно рассматриваться и имманентное свойство социальной организации, результат ее *генезиса* для достижения *инновационной* цели при *создании* гибких методов мотивации *инновационной* деятельности с реализацией *эвристических* моделей организации производства и *нравственно-социальной* ответственностью всех участников [6].

Практически критически важным представляется необходимость *научного* осмысления руководителями всех уровней не только непосредственной специфики инновационной деятельности, но и ее социально-психологических аспектов в контексте технолого-цифрового обеспечения *инновационного* развития современных организаций с учетом неопределенности современной конъюнктуры и жесткой *инновационной конкуренции*.

По нашему мнению, в социальных системах (организациях) субъект инновационного управления находится в едином пространстве воздействия на объект, в качестве которого в данном случае могут рассматриваться процессы *самоорганизации*. Результат подобного воздействия приводит к изменению субъекта управления, при этом осуществляется переход на *новый уровень* развития с новой культурой, ценностями, традициями, самосовершенствуются, обуславливающие стабильность и социальное равновесие системы.

В таком контексте руководители социальной организации должны создать *социальный потенциал*, обуславливающий реализацию:

- *высокого* уровня профессионализма персонала;
- *уникальной* степени морально-нравственных способностей руководителей;
- *гарантированного создания* инновационных культуры и климата;
- *гибкой* инномотивации каждого работника за творчество;
- *взаимоверительного* партнерства руководителей и персонала;
- *условий* для самореализации каждой личности.

В этой связи авторы считают, что осуществление вышеизложенного определяет развитие и применение *инновационных* социальных технологий, обуславливающих *высокий уровень* технологичности и социальной эффективности управления в организациях при способности их руководителей применять *инновационное мышление* в контексте важнейших трендов *инновационного* развития экономики. Однако, определяющим вектором использования инновационно-социальных технологий станет не только постоянное *обновление* знаний персонала, но и компетенций руководителей, их трансформация в инновационные для *совместного* взаимодействия ради достижения *инновационной цели* – создания качества жизни работников мирового уровня (с обязательным учетом императивов социальной справедливости). Другим вариантом характеристики подобной задачи, может быть названо достижение сотрудниками организации условий внутренней *уверенности* в завтрашнем дне, духовного единства при взаимодействии в творческой деятельности на благо общества и его процветания с переходом в *неообщество*.

При этом руководителям инновационных организаций необходимо *осознавать*, что общественный характер деятельности определяет *социальную природу* личной ответственности в содержании и реализации управленческих задач, создавая социально-психологический климат в коллективе с вектором *саморазвития* личности и ее творческой *инновационной* активности в коллективе.

С точки зрения психологии, инновационное управление рассматривается как *логико-мыслительный* процесс, определяющий:

- *организационную* психо-динамику;
- *социально-экологический* аспект;

- создание социально-инновационного потенциала;
- морально-психологический климат в коллективе;
- инновационное мышление руководителей организации;
- нравственно-доверительное партнерство персонала и руководителей всех уровней деятельности.

В соответствии с вышеизложенным *ключевым* аспектом эффективности инновационного управления современной организации является *гибкое и научное* обоснование разработки и внедрения новшеств на производстве с учетом *неопределенности* конъюнктуры и *инновационной* конкуренции в *изменяющейся* ситуации. Так как в большинстве случаев *инновационная активность* руководителей высшего уровня управления *низка*, чрезвычайно возрастает необходимость расширения использования *научного* подхода к проведению *социального прогнозирования* и социального планирования для *понимания* уникальности социальных изменений в коллективе руководством организаций. Конечной же целью реализации результатов научного прогнозирования (*предвидения*), обуславливающего инновативацию каждого участника процесса, по-прежнему должно оставаться создание *инновационного продукта и услуг, востребованных* обществом.

Еще одним фактором, обуславливающим необходимость *формирования* инновационных *способностей* у работников при эффективном управлении их *неявными* знаниями с трансфером в производственном цикле выступают кризисные условия (санации), которые определяют необходимость обеспечения конкурентоспособности организаций. Формирование подобных способностей, безусловно, должна проходить при максимально глубоком понимании того, что человек – это *важнейшая ценность* организации и *источник* ее *инновационного развития* (особенно в условиях становления новой модели экономики *инновационного* уровня) [2]. Надеемся, что широкое понимание этих принципов, будет способствовать и всестороннему улучшению *социально-демографических* реалий.

С *теоретической* точки зрения *успешное* функционирование инновационной организации в кризисной ситуации предопределяется *постоянным* совершенствованием моделей *инновационного* управления при использовании *ключевых компетенций* руководителей и, прежде всего, их способности *инновационным* мышлением создавать и реализовывать *новые* инновационные методы:

- *научного* анализа управленческих ситуаций;
- *синтеза* научных знаний;
- *инновационной* рефлексией в критической ситуации;
- *инновационно-математического* моделирования форсайта развития;
- *инновационной* релевантности и др.

С *практической* точки зрения осуществление вышепредложенных инновационных методов определяется четкостью проведения *социально-психологической диагностики*, предполагающей комплексное изучение всех условий и факторов, социальных аспектов внутри организации, а также особенностей ее взаимодействия с *важнейшими* акторами внешней среды. На основе получаемых аналитических и прогностических моделей в контексте предметного видения реального *инновационного* уровня развития должна быть также учтена *специфика* территориальных тенденций и менталитета в процессах *социальности* инновационного управления.

Таким образом, становится совершенно очевидным, что необходимость социологических и психологических исследований *уникального инновационного* цикла каждой организации в качестве научно-методических и информационно-аналитических компонентов являются важными элементами организационно-управленческой *инновационной* культуры, обуславливающей *становление* новой модели экономики и социального равновесия внутри организации [7]. При этом *инновационная культура* может быть охарактеризована как творческое использование ценностей и традиций в различных формах социально-духовной жизни – организация людей в их творческом взаимодействии ради достижения цели и создания *новых инновационных* ценностей и социальной справедливости в своем *новом* уровне развития.

Несомненно, успех внедрения принципов инновационного управления обусловлен умением руководителей на практике реализовывать *культуру управления* организацией в контексте не только создания *новых* инновационных компетенций, но и поддержания высокой степени интеграции организационных ценностей, норм, инновационных знаний. Важным фактором успеха, по мнению авторов, является также инновационное взаимовыгодное партнерское *взаимодействие* с клиентами, поставщиками и *необществом* при сохранении высокого *нравственного* уровня социально-экологической ответственности *руководителей* всех видов деятельности.

С *точки зрения* исторического опыта в периоде общественной трансформации отчетливо проявляется необходимость развития *гуманности*, справедливости, личной свободы и *ответственности* всех перед обществом, что определяет *отношение* человека к социуму, государству и ценностям общества.

Не можем не отметить, что ответственность как социальная категория выражается через внутренние качества организатора-руководителя, осознанием им своего социально-гуманного статуса для нравственной управленческой деятельности, а также в целях *совершенствования* личности и эффективного развития в контексте современных императивов государственного и муниципального управления. В современных кризисных условиях функционирования экономики актуален процесс переосмысления значимости ответственности. Это обстоятельство, как никогда, обуславливает актуальность морально-психологического вектора *инновационной* деятельности всех уровней руководителей, необходимость решения внутренних социально-экологических задач при безусловной готовности *нести* личную ответственность за свои действия и бездействия!

Так российский ученый Ю.В. Яковец в своих исследованиях отмечает, что «в основе *инновационной* динамики общества лежит *новое развитие человека*, его духовного мира – *неонауки, инновационной культуры, иннообразования*, материализующихся в средствах труда, преобразованных *разумом и трудом* людей» [8].

Подтверждением вышеизложенного является *инновационная деятельность* руководителей ООО «КЗ "Ростсельмаш"», создавших *социально-мотивированные* условия творческой деятельности персонала при изготовлении современных *моделей* комбайнов *мирового уровня* с практическим приложением своего *интеллекта* в системах «Пуск» и «5С», которые позволяют учитывать не только *ответственность* каждой личности, но и параметры качества мирового уровня.

В своих исследованиях П. Друкер отмечал, что *социальные* нововведения оказываются более значительными, чем внедрение паровых локомотивов, так как *инновационные преобразования* направлены на повышение и *улучшение уровня и качества жизни* людей через формы социального воздействия.

С практической точки зрения только *инновационно-социально-гуманные* технологии определяют сущность *духовного развития* человечества в контексте *инновационного* возрождения *нравственности, этики* и социальной справедливости, так как *человек – создатель*, предопределяющий *инновационное развитие* общества своим интеллектом.

В новом обществе должна быть кардинальным образом переосмыслена идея ценности инновационного развития. Широкое принятие данной идеи является принципиальным условием *становления* общественных механизмов *инновационного мышления*. Подобная логика предопределяет *осознание* роли человека как источника развития этого общества с учетом особенностей мотивации *каждой* личности. При этом мотивацию мы предлагаем рассматривать как индивидуальное проявление *смысла жизни*, позволяющего на практике запустить механизмы *саморазвития* на основе всей совокупности *ценностей* каждой личности, *особенностей норм морали*, а также профессионально-управленческой *этики*, культивируемой в конкретном коллективе. Только подобным образом понимаемая мотивация и способна стать *источником совершенствования*, определяющим ценности, а в конечном итоге и жизнеспособность общества.

В *практическом* аспекте видится большая потребность в *формировании* не только *инновационных руководителей* (с формально *инновационным образованием*), но и необходимость соответствующей подготовки *неоспециалистов* с инновационным мышлением в сфере *управления знаниями* персонала. Особо актуальной, по нашему мнению, является способность *научения*, позволяющая сочетать *научно-технологический* аспект с другими параметрами *профессиональной инновационной деятельности*.

Президент РФ В.В. Путин в своем обращении настаивает на том, что «*надо искать* решения, которые позволили бы нам *преодолеть* складывающуюся одностороннюю *технологическую зависимость*, ...необходимо выстроить *эффективный* механизм *обновления* экономики ...с *эффективным сельским хозяйством*, ...нам нужно тщательно выбрать *приоритеты* и сохранить *научный и производственный* потенциал [9].

Вышеизложенное подтверждается в исследованиях А. Кьелла. По его мнению, чтобы добиться успеха в XXI веке, нужно *научиться* управлять *бесконечной инновацией* – никогда не *прекращающимся* поиском путей создания *новых ценностей* для всех, кого, так или иначе, затрагивает деятельность компании.

В современном кризисе экономики, как уже частично отмечалось выше, принципиально необходимо *научное осмысление* параметров создания новой *инновационно-социальной модели поведения* человека в его творческой деятельности на основе инновационной культуры и знаний с *инновационной рефлексией руководителей* всех уровней управления, которые определяют *нравственную зрелость* работников с адекватным *восприятием* новых *инновационно-цифровых технологий* в инновационной деятельности организации. Только такой подход способствует не только *инновационному прорыву всего общества*, но и *самореализации* каждой личности в отдельно взятом коллективе.

Анализ подобной логики обуславливает необходимость становления и развития новых *гуманных принципов* реализации инновационно-управленческой парадигмы в России, определяет необходимость *возрождения креативного духа*, так как в *российской истории* были моменты, когда

человек был *творческим* (СССР), свидетельство тому – *первенство в космосе, биоинженерию, авиационной и машиностроении* (создание завода Ростсельмаш за три года).

Кризис экономики и циклическое развитие общества предопределяют переход в новое качество социально-экологического развития всех отраслей в контексте современных *экологических стандартов*. Подобные задачи должны пониматься как высшие *приоритеты* в инновационной политике государства, так как широкое распространение *инновационных технологий* обуславливает становление «умных городов», «умных производств», «умных домов». Между тем, главным фактором их «умности» являются *новые уникальные знания* и ключевые компетенции, способствующие решению проблем *социальной справедливости* при функционировании *действительно умного производства*, где реально проявляется творческий контент производства.

Такое *понимание* перспектив трансформации экономики обуславливает необходимость как можно быстрого и *гибкого* создания системы подготовки высокообразовательных, квалифицированных работников и организаторов-руководителей с *инновационным мышлением*, способных осуществлять знаниевое *креативное* производство на основе *интеллектуально-социального* потенциала, то есть воссоздания *этико-гуманитарных* отношений в деятельности коллектива.

В своем выступлении Президент РФ В.В. Путин отмечал, что «*единственной* реальной *альтернативой* является стратегия *инновационного развития страны*, опирающаяся на одно из наших главных конкурентных преимуществ – на *реализацию человеческого потенциала*. Темпы *инновационного развития* должны быть кардинально выше тех, что мы имеем сегодня. Такой путь намного сложнее. Он более амбициозен и требует максимальных усилий со стороны государства, бизнеса, всего общества. Но в *действительности* выбора у нас нет» [10].

С *теоретической* точки зрения инновационно-социальный вектор становления новой модели экономики – способ реализации выхода из кризиса на основе творческого взаимовыгодного взаимодействия государства и общества.

Авторы отмечают, что в России «существует глубокое противоречие между коллективом и качеством социальных проблем ...и отсталостью культурных интеллектуальных ресурсов и архаичность управленческих решений, принимаемых на пути их преодоления» [11], так как на практике жизнеспособность общества определяется уровнем собственного инновационного интеллекта, обеспечивающего *социальное равновесие* в обществе.

С *практической* точки зрения эффективность развития общества предопределяется инновационной активностью постоянного создания инновационных новшеств с рыночной новизной, удовлетворяющая потребности *необщества*.

Достаточно ярким примером подобной практики является, как уже говорилось, создание компанией ООО «КЗ "Ростсельмаш"» модельного ряда комбайнов на инновационном уровне с опережением конкурентов (фирма CLAAS).

В силу вышеизложенного, авторы отмечают на необходимость реализации в России динамичной *инновационной* макроэкономической политики государства с регулированием функционирования инновационной сферы, в которой бы взаимодовверительно взаимодействовали инноваторы, инвесторы и товаропроизводители (С.Ю. Глазьев), что способствовало бы становлению новой модели национальной экономики даже в кризисной ситуации

С точки зрения *понимания* трансформационных процессов при становлении новой модели экономики становится совершенно необходимым *предвидение* приоритетов развития и их временной реализации на основе *инновационной активности*, как на уровне компаний, так и регионов. При этом принципиально важным становится овладение руководителями всех уровней *инновационными компетенциями* для осуществления *точно в срок инновационных проектов, реализующихся* согласно указов Президента РФ В.В. Путина и других программных документов инновационной политикой государства.

Инновационное управление, как инструмент реализации социально-экологических технологий воплощает *переход* на новый уровень развития современной организации, основанный на принципах гуманной идеологии и высокой нравственности руководителей, обуславливающих механизмы их собственного *самосовершенствования*, а также *самореализации как личностей сотрудников, находящихся в их подчинении*. Принципиально важной становится компетенция руководителей создать в коллективе *инновационный климат* творчества и взаимодовверия, что определяет новый уровень развития конкретной организации и самореализацию личности на основе *инновационной культуры, инновационных знаний* персонала, а также *ключевых инновационных компетенций* руководителей.

Список источников

1. Друкер П. Энциклопедия менеджмента. М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. 432 с.
2. Ларкина Н. Г., Овчаренко Г. В., Корсунов Д. А. Институциональные императивы инновационного развития технолого-социоэкологических систем. Монография. Ростов н/Д.: ЮРИУ РАНХиГС, 2020. 124 с.

3. Гастев А. К. Как надо работать. М.: URSS, 2011. 480 с.
4. Овчаренко Г. В., Ларкина Н. Г. Инновационное управление. Учебник / ЮРИУ РАНХиГС, Ростов-на-Дону, 2019. 333 с.
5. Малоун Томас У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. Пер. с англ. Н. А. Мельник. М.: Олимп-Бизнес, 2006. 245 с.
6. Кравченко С. А. Учебный социологический словарь. / Рос. об-во социологов, Моск. гос. ин-т междунар. отношений МИД РФ; Общ. ред. С.А. Кравченко. 3-е изд., доп., перераб. М.: Экзамен, 1999. 351 с.
7. Ларкина Н. Г., Овчаренко Г. В., Мелихова Б. С., Овакимян М. А. Инновация социально-технологических систем в новой экономике. Монография. Ростов н/Д.: ЮРИУ РАНХиГС, 2019. 126 с.
8. Яковец Ю. В. Ускорение научно-технического прогресса: теория и экономический механизм. М.: Экономика, 1988. 333 с.
9. Путин В.В. Нам нужна новая экономика // Ведомости. 30.01.2012.
10. Путин В. В. О стратегии развития России до 2020 г. Выступление на расширенном заседании Госсовета. М.: Европа, 2008. 28 с.
11. Иванов В. И. и др. Социальная инноватика в управлении: муниципальные финансово-произв. группы. М.: Муниципальный мир, 2006. 260 с.

References

1. Drucker P. *Encyclopedia of Management*. Moscow: Williams Publishing House; 2004. 432 p. (In Russ.)
2. Larkina N. G., Ovcharenko G. V., Korsunov D. A. *Institutional imperatives of innovative development of technological and socioecological systems*. Monograph. Rostov-on-Don; 2020. 124 p. (In Russ.)
3. Gastev A. K. *How to work*. Moscow: URSS; 2011. 480 p. (In Russ.)
4. Ovcharenko G. V., Larkina N. G. *Innovation Management*. Rostov-on-Don; 2019. 333 p. (In Russ.)
5. Malone Thomas W. *Labor in the new century. How new forms of business affect your organization, management style, and life*. Transl. by N. A. Melnik. Moscow: Olympus Business; 2006. 245 p. (In Russ.)
6. Kravchenko S. A. *Educational sociological dictionary*. General. ed. S. A. Kravchenko. 3rd ed., Addendum, processing. Moscow: Exam; 1999. 351 p. (In Russ.)
7. Larkina N. G., Ovcharenko G. V., Melikhova B. S., Hovakimyan M. A. *Innovation of social and technological systems in the new economy*. Monograph. Rostov-on-Don; 2019. 126 p. (In Russ.)
8. Yakovets Yu. V. *Accelerating scientific and technological progress: theory and economic mechanism*. Moscow: Economics; 1988. 333 p. (In Russ.)
9. Putin V. V. We need a new economy. *Vedomosti*. 30.01.2012. (In Russ.)
10. Putin V. V. *On the strategy for the development of Russia until 2020. Speech at the expanded meeting of the State Council*. Moscow: Europe; 2008. 28 p. (In Russ.)
11. Ivanov V. I. and others. *Social innovation in management: municipal financial and pronunciation. groups*. Moscow: Municipal world; 2006. 260 p. (In Russ.)

Информация об авторах

Г. В. Овчаренко – докт. экон. наук, проф. кафедры менеджмента;
А. П. Яланский – канд. экон. наук, доц. кафедры менеджмента.

Information about the authors

G. V. Ovcharenko – Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Management;
A. P. Yalansky – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 14.02.2022; одобрена после рецензирования 28.02.2022; принята к публикации 01.03.2022.

The article was submitted 14.02.2022; approved after reviewing 28.02.2022; accepted for publication 01.03.2022