

4. Виханский О.С. [Текст] Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учеб. пособие/ О.С. Виханский, А.И. Наумов. - М.: МГУ, 1995. – 438 с.
5. Дембовский В.Р. Эффективное управление мотивацией труда персонала // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вступление. Путь в науку. 2014. № 1-2 (9). С. 5-14.
6. Десслер Г. [Текст] Управление персоналом/ Пер. с англ.М: "Издат-во БИНОМ", 1997.
7. Жихарева Е.Д., Ширяев Д.В. Проблемы молодежного предпринимательства и способы их решения в вузах // Научный журнал "Молодой ученый". 2014. №4. С. 643-645
8. Жихарева Е.Д., Ширяев Д.В. Способы повышения инновационной активности в молодежном предпринимательстве в российских вузах // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. №4 (31). С.7
9. Сендеров В.Л., Ширяев Д.В. Теоретические аспекты применения инновационных технологий в учебном процессе // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 2-3 (33). С.88-92
10. Трапицын С.Ю. [Текст] Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
11. Шерягин В.В. [Текст] Современные конкурентные преимущества : Пособие. -Правообл.\ Издательство: «Accent Graphics communications», 2013.
12. Ширяев Д.В. К вопросу использования инновационных технологий в образовательной деятельности // В сборнике: Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности: Материалы III международной научно-практической конференции. 2015. С. 67

Роль лидерства в преобразованиях инновационной сферы

Ширяев Д.В., к.э.н., Виноградова Е.А.

Университет машиностроения

*Гуманитарно-экономический институт им. В.С.Черномырдина,
кафедра «Менеджмент»*

г. Москва, Россия

shdmit@yandex.ru, +7(495)683-99-15

Аннотация. Роль лидерства в преобразованиях инновационной сферы представляется ведущей в силу возникающего эффекта синергии, обусловленного командностью и единомыслием при достижении целей. Рассмотрены вопросы сравнительной устойчивости организаций руководимых лидером и обычным менеджером. Показана эффективность перегруппировки ресурсов в инновационных организациях, возглавляемых лидером. Сформулированы основные факторы влияния на инновационные преобразования. Разработана модель действий лидера в условиях влияния этих факторов, на основе которой предложена методика оценки степени эффективности деятельности лидера. Сформулирован специфический подход к мотивации подчинённых руководителем-лидером.

Ключевые слова: инновации, инновационная сфера, преобразования, лидерство, лидер, синергия, команда, модель, мотивация, устойчивость организаций, стабильность, развитие, мотивация.

Процессы инновационных преобразований требуют от менеджеров и всех членов организации в идеале - наличия стремления к введению организационных и производственно-технологических изменений, или хотя бы - непротивления продуцируемым преобразованиям. По своей природе инновации лежат в основе преобразований.

Однако, человеку в принципе свойственно стремление к стабильности, что означает уверенность в завтрашнем дне, возможность с большей достоверностью прогнозировать,

снижение рискованности от производимых действий. Это нормально. Однако, вследствие такого положения вещей любые преобразования и те, кто их производит, разрушая стабильность, встречают объяснимое сопротивление со стороны тех, кому приходится ломать привычный жизненный и рабочий уклад, стереотипы и попросту перестраивать свою профессиональную деятельность. Вместе с тем не нужно забывать, что только с преобразованиями связано развитие, движение вперёд, открытие новых горизонтов, инновации. Для того, чтобы построить что-то новое бывает необходимо сломать что-то старое, то, что не может уже служить базой для развития и превращается в застой. Выход из застоя может быть как эволюционным, так и революционным. Нам известны и этапы технологического развития и технологические революции, характеризующие возникновение эпохальных инноваций [2] и технологических укладов [1]. Инициаторами преобразований могут стать те немногие люди, которым не свойственна ограничивающая возможности стабильность, т.е. незаурядные личности - лидеры.

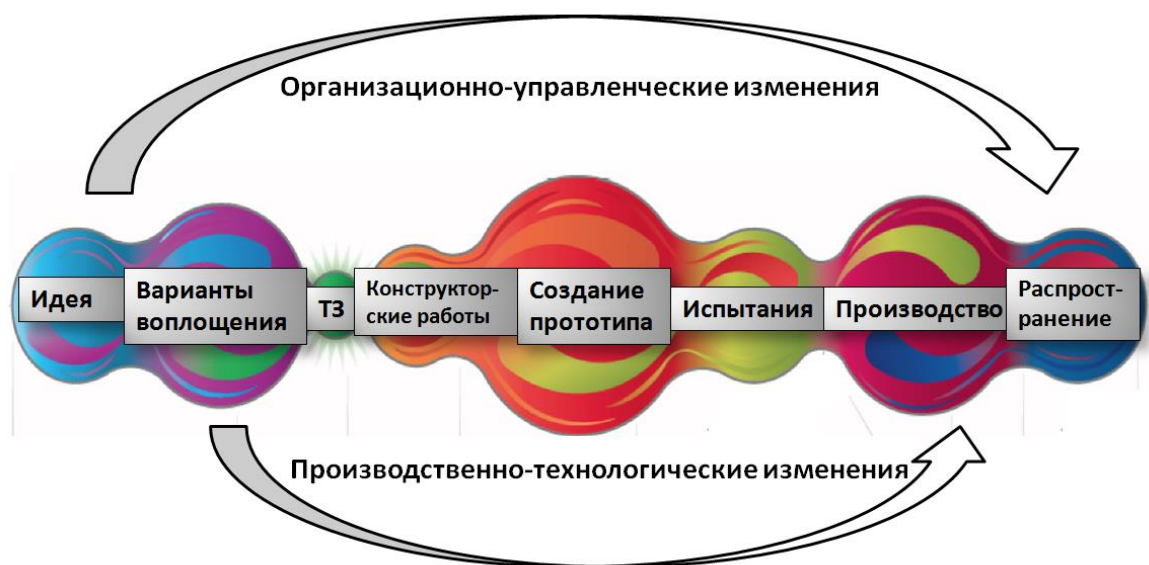


Рисунок 1 - Инновационный процесс - процесс преобразований

Зачастую хорошие руководители могут не быть настоящими лидерами. Это объяснимо в ситуации стабильности, т.е. неизменяемости структуры производства и управления. Такие люди в силу приведённых выше свойств человека всегда востребованы. Возникает вопрос: любому ли руководителю нужно быть лидером или это вовсе необязательно? Ответ на данный вопрос лежит в плоскости направления развития и связано с необходимыми для этого развития преобразованиями. Лидер - человек, который стремится достичь большего посредством преобразований, человек, за которым готовы следовать, не боясь кардинальных изменений для достижения лучших и наиболее эффективных будущих результатов. Таким образом, можно констатировать, что за лидерами - будущее. Руководитель-лидер - человек, обладающий незаурядными профессиональными и душевными качествами, заслуживший авторитет своих коллег и подчинённых, опирающийся на действия сплочённой вокруг него команды единомышленников, в управлении которой присутствует главный принцип - справедливость, лежащий в основе доверия и авторитета. В отличие от лидера, обычные руководители стремятся поддерживать порядок и контроль, т.е. решать задачи и идти к цели планомерно, достигая при этом максимального уровня стабильности (рис.2).

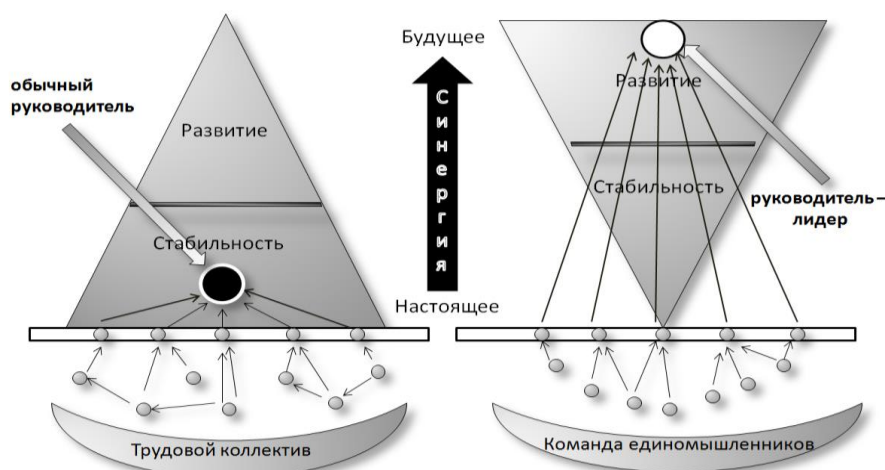


Рисунок 2 - Лидер – «двигатель» преобразований

В основе деятельности обычного руководителя лежит стабильность в качестве базы для возможного развития, при этом развитие является вторичным. Для лидера - напротив - стабильность не лежит в основе преобразований, направленных на развитие. Роль результата от развития для лидера гораздо больше, чем значение "накопленного" для обычного руководителя. Для создания устойчивости фигуры в виде перевернутого треугольника, приведённой на рисунке 3, лидер опирается на команду единомышленников, дающих ей устойчивость посредством эффекта синергии, проявляющегося в командности. При этом большая часть ресурсов и в одном, и в другом случаях сосредоточена в большей по площади части системы: у обычного руководителя - в стабильности, у лидера - в развитии.

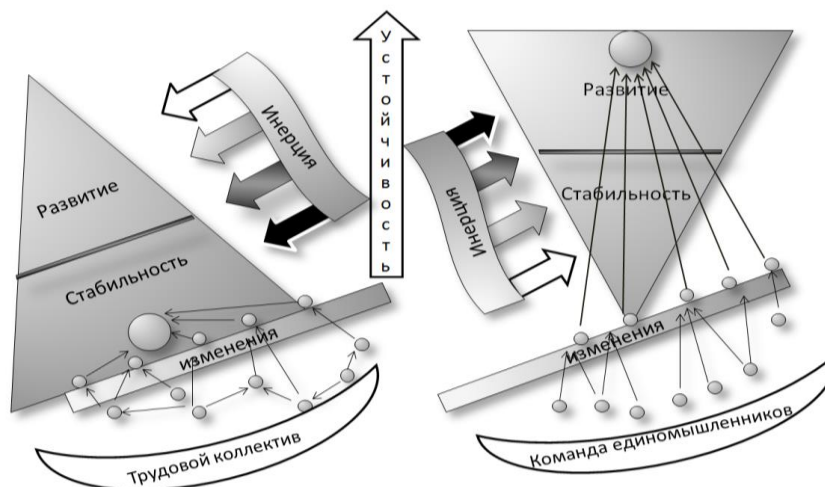


Рисунок 3 - Устойчивость организаций при внедрении изменений

При сильном и неблагоприятном воздействии факторов внешней среды системы приходят в движение, их устойчивость колеблется. В силу теряющего прочность в период сложностей организационного, координационного и мотивационного фундамента, казавшиеся прежде стабильными, системы быстро теряют равновесие из-за отсутствия сплочённости, перспектив и диверсификации в части ресурсов развития. Чётко отработанные коммуникации в команде, оперативность и однозначность реагирования на решения лидера, высокая мотивация на самосохранение способны подобно натянутым стальным тросам в супервысотных зданиях удерживать систему от колебаний, а синергия команды создаёт прочный фундамент, устойчивый к изменениям (рис. 3).

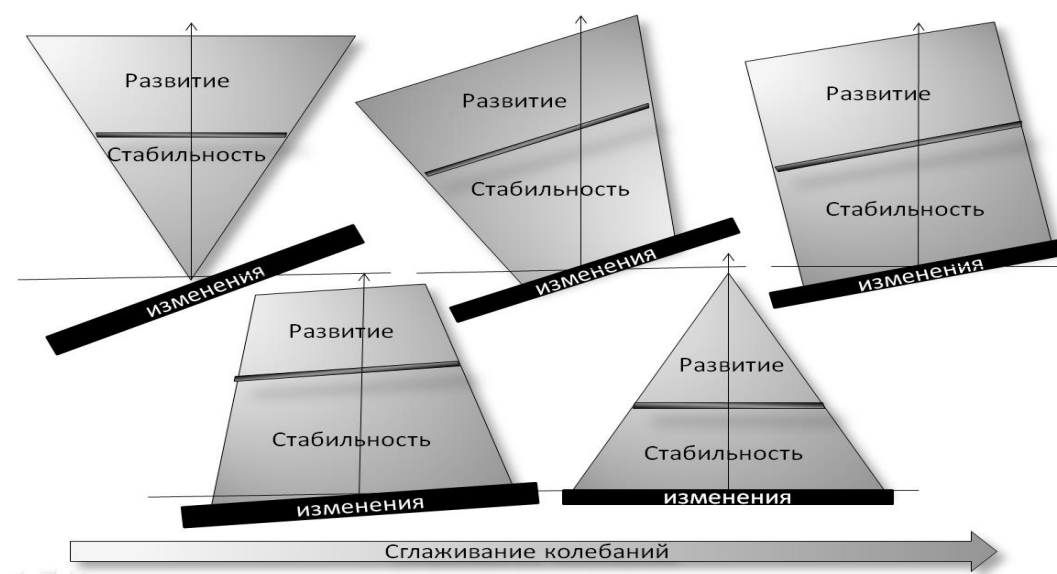


Рисунок 4 - Сглаживание колебаний при перегруппировке ресурсов

Системы во главе с лидерами, которые, как известно, не боятся перемен, могут оперативно перегруппировать ресурсы, распределяя "центр тяжести" с ресурсов развития на ресурсы функционирования, сгладив таким образом эффект от возникающих колебаний (рис. 4). Точно также, морякам известно, что при возникновении дождя шторм начинает утихать: капли дождя, падающие сверху на воду уменьшают амплитуду колебаний волн.

Лидеры способны устанавливать связи между разнонаправленными силами, направлять и использовать их энергию "в мирных целях". Зачастую на эффективность процесса преобразований (в т.ч. инновационных) влияют разнонаправленные факторы (рис. 5).

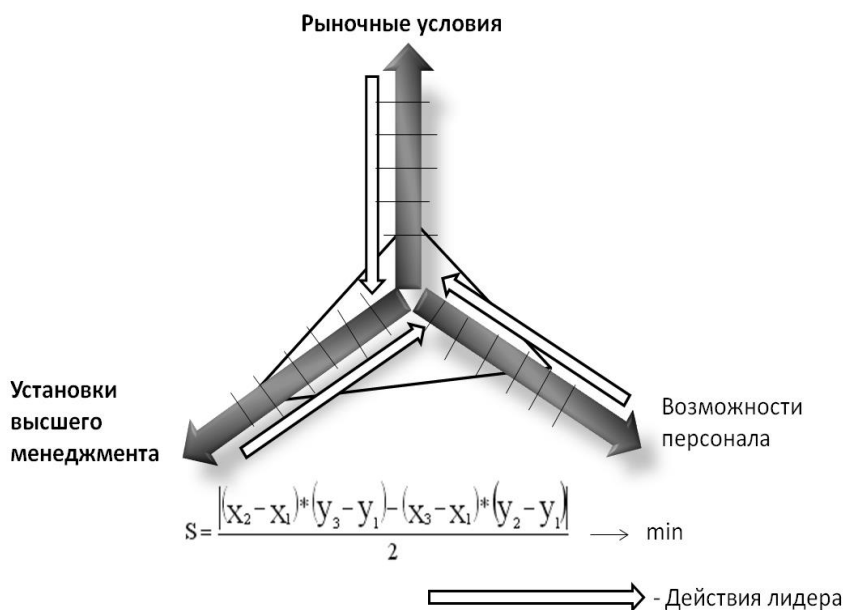


Рисунок 5 - Модель действий лидера в условиях влияния факторов на преобразования в инновационной сфере

Рыночные условия рассматриваются как фактор внешней среды, и в сфере инноваций представляет собой совокупность условий и механизмов формирования спроса на инновации и их предложения; установки высшего руководства зачастую могут расходиться с интересами организации; возможности персонала определяются не столько производительностью труда, сколько способностью продуцировать инновации. Для избегания эффекта разнонаправленности действия перечисленных факторов лидеры стараются вводить преобразования отвечающие требованиям рынка и сложившейся экономической и иной ситуации. Лидеры воздействуют на корреляцию между установками

руководства и объективной оценкой возможностей, потребностей и перспектив персонала. Таким образом лидеры стараются минимизировать разнонаправленное влияние этих факторов.

Для оценки влияния указанных факторов может быть разработана методика их экспертных оценок по ряду показателей, характеризующих состояние инновационной деятельности. В результате качественных оценок, представленных в количественном выражении, можно отложить точки в пространственной системе координат на соответствующих факторам осях, отметив силу влияния этих факторов (рис. 5). Точки, отложенные на осях принимаем за вершины треугольника. Воспользовавшись формулой определения площади треугольника по координатам вершин, находим площадь получившегося треугольника. Чем меньше будет площадь треугольника, тем эффективнее учитывает представленные факторы лидер, а значит - тем эффективнее его работа.

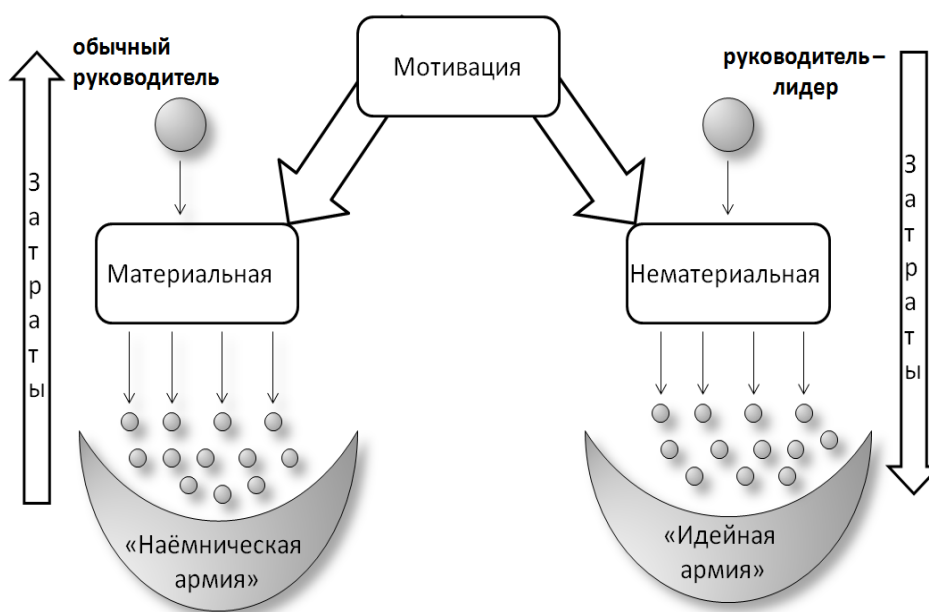


Рисунок 6 - Мотивация руководителя-лидера и обычного руководителя

Мы уже упоминали мотивацию команды, ведомой лидером, когда речь шла об устойчивости системы и сплочённости её членов при воздействии внешних изменений. Как известно, мотивация бывает: материальной и нематериальной. Какая же из них более эффективна? - этот вопрос всегда волновал умы теоретиков и практиков менеджмента. Попробуем разобраться в этом вопросе с точки зрения лидерства (рис. 6). Во-первых, материальная мотивация затратна по финансовым ресурсам, нематериальная - нет (независимо от наличия лидерства). Во-вторых, лидер, как правило, опираясь на свой авторитет, предлагает сначала преобразования (затраты), а потом полезный эффект (как в инновационном процессе), а пока он не достигнут, - не склонен тратить материальные ресурсы на мотивацию, которые "вкладывает в будущее"; он "заражает" команду своей идеей, создаёт чувство устремлённости к цели. В-третьих, лидер мотивирует сотрудников эффектом синергии, возникающим при командообразовании, своей справедливостью по отношению к ним и своими незаурядными качествами; члены команды доверяют ему и как бы "влюбляются" в него или его идею. Множество примеров приводит нас история, когда наёмническая армия (мотивированная материально) оказывается побеждённой идейной армией (мотивированной нематериально). Таким образом, сила влияния нематериальной мотивации для лидера первостепенна по сравнению с силой влияния материальной; материальная менее эффективна при лидерстве.

Вывод

У всех лидеров есть нечто общее - способность добиваться высоких результатов за счёт мобилизации человеческих ресурсов, наращивания при этом человеческого капитала команды единомышленников.

Добиваясь этого лидеры готовы:

- стремиться к совершенству, находя новые подходы, методы, формы применения управленческого труда;
- противостоять неудачам, показывая способность возрождаться из пепла, подавая пример окружающим, признавать и исправлять ошибки;
- заботиться о людях, проявляя справедливость и стремление к тому, чтобы все члены команды достигли лучших результатов;
- задавать вектор развития, передавая остальным энергию, воодушевление, волю к победе, формируя высокий уровень мотивации к достижению целей.

Литература

1. Львов Д. С., Глазьев С. Ю. Теоретические и прикладные аспекты управления НТП // Экономика и математические методы : журнал. — М., 1986. — № 5. — С. 793-804.
2. Жихарева Е.Д., Ширяев Д.В. Способы повышения инновационной активности в молодёжном предпринимательстве в российских вузах // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. №4 (31). С.7
3. Жихарева Е.Д., Ширяев Д.В. Проблемы молодежного предпринимательства и способы их решения в вузах // Научный журнал "Молодой ученый". 2014. №4. С. 643-645
4. Нобелевская премия [Текст] : Физико-математическая литература. (Нобелевские лекции 100 лет). Т. 1 : Экономика, 2006. - 610 с.
5. Сендеров В.Л., Ширяев Д.В. Теоретические аспекты применения инновационных технологий в учебном процессе // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 2-3 (33). С.88-92

Топливо-энергетический комплекс России: инновационные возможности и решения

Погребняк Р.Г., д.э.н., проф.
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
кафедра «Региональная экономика и экономическая география»
г. Москва, Россия
Шедько Ю.Н., к.э.н., доцент
Университет машиностроения
Гуманитарно-экономический институт им. В.С.Черномырдина,
кафедра «Менеджмент»
г. Москва, Россия
8-916-197-63-97

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные аспекты энергетической безопасности России как основы устойчивого развития экономики страны. Анализируется роль России, как экспортера энергоресурсов. Исследуются нормативно-правовые основы функционирования возобновляемых источников энергии.

Ключевые слова. Энергетическая безопасность, топливо-энергетические ресурсы, устойчивое развитие, энергетический рынок, трансконтинентальные угрозы, международное сотрудничество

Топливо-энергетический комплекс России (ТЭК) играет значительную роль в устойчивом развитии и нашей страны, и ряда других стран – потребителей российских углеводородов. Уровень энергопотребления является важным индикатором экономического