

внешнеторговой сделки, при интегрированном логистическом подходе в целях достижения оптимального общего результата возможно увеличение издержек в отдельно взятом звене логистической цепи.

Список использованных источников:

1. Окландер М. А., Хромов О. П. Промислова логістика. / М. А. Окландер – Київ: Цент навчальної літератури, 2004. – 222 с.
2. Неруш Ю. М. Логистика в схемах и таблицах. / Ю. М. Неруш – М.: Проспект., 2008. – 192 с.
3. Миротин Л. Б., Некрасов А. Г. Эффективность интегрированной логистики. / Л. Б. Миротин, А. Г. Некрасов. – М.:Брандес, 2004. – 115 с.
4. Кальченко А. Г. Основы логистики. / А. Г. Кальченко – К.: Товариство «Знання». – 1999. – 135 с.
5. Карп І. М. Роль інтегрованої логістики в управлінні підприємством. / І. М. Карп // Актуальні проблеми економіки, 2004. – №2. – С. 166-171.
6. Луценко І. Концептуальні засади і функції логістики / І. Луценко // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету, 2003. - №4. – С.29-34.
7. Тридід О. М. Стратегія логістичної діяльності промислового підприємства / О. М. Тридід // Проблеми науки., 2005. - №5. – С. 12-15.

Ключевые слова: логистика, предприятие, интеграция, интегрированная логистика, эффективность управления предприятием, принципы.

Ключові слова: логістика, підприємство, інтеграція, інтегрована логістика, ефективність управління підприємством, принципи.

Key words: logistic, enterprise, integration, integrated logistic, management efficiency of the enterprise, principles.

УДК 330.34

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ

Масурашвили И., д.э.н., профессор, руководитель центра «Инновационный менеджмент», Тбилисский государственный университет

Дгебуадзе Н., магистрант, Тбилисский государственный университет

Джалиашвили Н., магистрант, Тбилисский государственный университет

Масурашвили И., Дгебуадзе Н., Джалиашвили Н. Актуальні аспекти проблем управління інноваціями.

Визначення інновацій зосереджується на чотирьох основних факторах (нових ідей, людей, транзакцій і інституціональний контекст). Розуміння того, як ці фактори пов'язані один з одним, призводить до чотирьох основних проблем, що стоять перед більшістю генеральних менеджерів: людська проблема керівного уваги, проблема процесу в управлінні новими ідеями, структурна проблема управління частково цілими відносинами, стратегічні проблеми інституційного лідерства. Дана робота розглядає ці чотири основні проблеми і приходиться до висновку, припускаючи, як вони поєднуються в повну структуру, щоб вести подальше дослідження менеджменту інновацій.

Масурашвили И., Дгебуадзе Н., Джалиашвили Н. Актуальные аспекты проблем управления инновациями.

Определение инноваций сосредотачивается на четырех основных факторах (новые идеи, люди, транзакции и институциональный контекст). Понимание того, как эти факторы связаны друг с другом, приводит к четырем основным проблемам, стоящих перед большинством генеральных менеджеров: человеческая проблема руководящего внимания, проблема процесса в управлении новыми идеями, структурная проблема управления частично целыми отношениями, стратегические проблемы институционального лидерства. Данная работа рассматривает эти четыре основные проблемы и приходит к выводу, предполагая, как они сочетаются в полную структуру, чтобы вести продольное исследование менеджмента инноваций.

Masurashvili I, Dgebuadze N., Jaliashvili N. Current aspects problems of management innovation.

This definition of innovation focuses on four main factors (new ideas, people, transactions and institutional context). Understanding of how these factors relate to each other, leads to the four major problems that are faced by the majority of general managers: human problem governing attention, management process problem in new ideas in good currency, the structural problem of managing part the whole relationships, strategic problem of institutional leadership. This article examines these four major issues and concludes and suggests of how they fit into a complete structure to conduct a thorough study of management of the innovations.

Основной текст. Исследование управления инноваций показывает, что законы и экономические обстановки могут создать мощные стимулы и препятствия для инноваций. Немного проблем характеризуются таким же количеством соглашения как роль инноваций и предпринимательства для социально-экономического развития. Из всех проблем, появляющихся на встречах генеральными директорами общественных и частных фирм в течение нескольких лет, об менеджменте инноваций сообщили как их самое центральное беспокойство в управлении их предприятиями. Данное беспокойство отражено в вопросах генеральных директоров:

Как крупная организация может развить и поддержать культуру инноваций и предпринимательства? Каковы критические факторы в успешном запуске новых организаций, совместных предприятий с другими фирмами или инновационных проектов в пределах крупных организаций в течение долгого времени? Как менеджер может достигнуть баланса между непреклонными давлениями для специализации и быстрого увеличения задач и возрастающих затрат на обеспечение координации, сотрудничества и разрешения конфликтов? Учитывая контекст этих вопросов, исследование на организационном новшестве были узко определены, с одной стороны, и технически ориентированы на другой.

Большая часть из него фокусировалась только на одном виде организационного режима для инноваций - таких как внутренние организационные инновации [1-с.14], или новых стартапов бизнеса [2-с.37], или один этап инновационного процесса - такие как этап диффузии [3-с.42], или один тип инноваций - таких как технологические инновации [4-с.28]. Хотя такое исследование предоставило многим понимание конкретных аспектов инноваций, а охватывающие проблемы, стоящие перед генеральными менеджерами в управлении инноваций в значительной степени игнорируется.

Как их вопросы предполагают, соглашение генеральных директоров с рядом проблем, отличающихся от и менее хорошо понятый, чем функциональных менеджеров.

Нельзя не соглашаться с Левиным и с Минтон [5-с.92], которые призывают к взгляду общего менеджмента инноваций, начинающийся с ключевых проблем, противостоящих генеральным директорам, и затем исследующий эффекты того, как эти проблемы рассмотрены на эффективность инноваций. Целью нашей статьи является представить такую перспективу в области управления инновациями. Понимание этих проблем и их последствий обеспечивает первый шаг в разработке программы исследований в области управления инновациями.

Инновационный процесс определяется как разработка и внедрение новых идей тех людей, которые с течением времени участвуют в сделках с другими в институциональный контекст. Это определение является достаточно общим, чтобы применить к широкому кругу технических и административных видов инноваций. С управленческой точки зрения, чтобы понять, инновационный процесс это понимание факторов, способствующих и препятствующих развитию инноваций. Эти факторы включают в себя идеи, людей, транзакции и контекст в течение долгого времени. Связанный с каждым из этих четырех факторов четыре центральных проблем в управлении инновациями, которых мы обсуждаем в данной статье.

Во-первых, есть человеческая проблема руководящего внимания, потому что люди и их организации в основном созданы, чтобы сосредоточиться на - получите и защитите существующие методы, а не обратите внимание на развитие новых идей. Более успешная организация - более трудное, она должна вызвать пороги действия народов, чтобы обратить внимание на новые идеи, потребности и возможности.

Во-вторых, проблема процесса управляет идеями в хорошую валюту так, чтобы новаторские идеи были осуществлены и институционализированы. В то время как изобретение или концепция новаторских идей могут быть индивидуальной деятельностью, новшеством (изобретение и реализовывание новых идей) является коллективное достижение подталкивания и поездки на тех идеях в хорошую валюту. Социальные и политические движущие силы новшества становятся главными, поскольку каждый обращается к энергии и обязательству, которые необходимы среди коалиций заинтересованных групп, чтобы развить новшество.

В-третьих, есть структурная проблема управления частично целыми отношениями, который появляется из быстрого увеличения идей, людей и сделок, поскольку новшество развивается в течение долгого времени. Общая особенность процесса инноваций - то, что многократные функции, ресурсы и дисциплины необходимы, чтобы преобразовать новаторскую идею в конкретную действительность так, чтобы люди, вовлеченные в индивидуальные сделки, теряли из виду целое усилие по новшеству.

Наконец, контекст инноваций указывает на стратегическую проблему установленного лидерства. Инновации не только приспособляются к существующему организационному и индустриальному к расположению, но они также и преобразовывают структуру и методы этой окружающей среды. Стратегическая проблема - является одной из создания инфраструктуры, которая является способствующей инновациям.

Инновацией является новая идея, которая может быть перекомбинацией старых идеи, схема, бросающая вызов существующему порядку, формуле, или уникальный подход, воспринятый как новый заинтересованными людьми. Пока эта идея воспринимается как новый для вовлеченных людей, это "инновация", хотя может показаться чтобы другие были "имитацией", нечто существующее в другом месте.

В этом определении включены как технические инновации (новые технологии, продукты, услуги), так и административные инновации (новых процедур, политики и организационных форм). Дафт, Беккер [6-с.48] и другие подчеркнули о соответствии и различия технических и административных нововведений. Создание такого различия часто приводит к фрагментированной классификации инновационного процесса. Большинство инноваций вовлекают новых технических и административных компонентов [7-с.83]. Например, Риутан и

Хиуами [8-с.54] показали, что многие технологические инновации в сельском хозяйстве и в других сферах не могло произойти без инноваций в институциональных и организационных механизмов.

Так же вероятный успех событий в системах поддержки принятия решений по управлению ученых в основном зависит от оценки взаимозависимости между технологическими новшествами аппаратного и программного обеспечения, с одной стороны, и новых теорий административного поведения выбора на другом. Обучение понять близкую связь между техническими и административными измерениями инноваций является ключевой ролью понимания управления инновациями.

Кимберли [9-с.79] справедливо указывает, что положительный уклон проникает в исследование инноваций. Инновация часто рассматривается как хорошая вещь, потому что новая идея должна быть полезно-выгодной, конструктивной, или решить проблему. Новые идеи, которые не восприняты как полезные, обычно не называют инновациями, их обычно называют ошибками. Объективно, конечно, полноценность идеи может только быть определена после того, как инновационный процесс будет закончен и осуществлен. Кроме того, в то время как много новых идей предложены в организациях, только очень немногие получают серьезное внимание и усилие связанное с развитием [10-с.127], [11-с.98]. Так как не возможно определить в начале, какие новые идеи - "новшества" или "ошибки", и так как мы предполагаем, что люди предпочитают инвестировать свои энергии и карьеры на первое, но не на последнее, есть потребность объяснить: 1) как и почему определенные инновационные идеи осуществлены; и 2) как и почему люди обращают внимание на только определенные новые идеи и игнорируют остальных.

Люди развивают, реагируют и изменяют идеи. Люди применяют различные навыки, энергетические уровни и системы взглядов (интерпретирующие схемы) с идеями в результате их происхождения, опыта и деятельности, которые занимают их внимание. Люди становятся приложенными к идеям в течение долгого времени посредством социально-политического процесса подталкивания, и поездка на их идеях в хорошую валюту, так же, как Дональд Шон [12-с.85] описывает для формирования государственных политик. Шон заявляет, что то, что характерно ускоряет изменение в государственной политике, является подрывным случаем, который угрожает социальной системе. Изобретение это акт оценки, которое представляет собой сложный процесс восприятия, что объединяется вместе суждений реальности и суждения имеющие значение. Новая оценка сделана как проблема, или возможность не признается. После того, как ценивший, идеи спорных в периферийных областях начинают появляться к господствующей тенденции в результате усилий людей, которые поставляют энергию, необходимую для повышения идей через порог общественного сознания.

Шон указывает, что идеи не являются мощными, чтобы изменить политику, если они не становятся проблемой для политического спора и если они не используются, чтобы получить влияние и ресурсы. Дебаты поворачиваются не только по существу идеи, но также и на том, кто использует идеи в качестве транспортных средств, чтобы получить власть.

Поскольку идеи подняты людьми, которые являются или стали влиятельными, идеи получают легитимность и власть, чтобы изменить учреждений. После этого идеи, которые побеждают осуществляются и становятся институционализированными - они становятся частью концептуальной структуры социальной системы и кажутся очевидными, в ретроспективе. Тем не менее, идея остается только институционализированным, пока он продолжает решать важные проблемы, и пока режим остается у власти.

Однако, есть также некоторые основные ограничения к процессу, которые приводят к инерции и преждевременному отказу от некоторых идей. Во-первых, имеет тенденцию быть краткосрочная ориентация проблемы в отдельных лиц и организациях и фасаде демонстрирующего продвижения. Это имеет эффект стимулирования преждевременного отказа от идей, потому что, даже если проблемы не решаются, появление прогресса требует перехода к следующей партии проблемы. Таким образом, "старые вопросы остаются без ответа, они только выходят из моды" ([12]-с.142). Кроме того, учитывая неспособность избежать взаимозависимости проблем, старые проблемы повторно маркированы как новые проблемы. В результате (и также по наблюдению Кэном, Марч и Олсен) [13-с.112], у лиц, принимающих решения, есть ощущение, что они всегда работают над теми же самыми проблемами в несколько ином контексте, но главным образом без результатов.

В сложных ситуациях решений, люди создают стереотипы как защитный механизм для борьбы с сложностью. Для среднего человека вероятно, начнется стереотипирование, когда семь (плюс или минус два) объекты или цифры будут вовлечены в решение - это число, являющееся способностью обработки информации среднего человека [14-с.38]. Когда сложность в решении увеличивается за этой точкой, люди становятся более консервативными и применяют более субъективных критериев, которые все дальше и дальше от реальности [15-с.49]. Кроме того, так как правильность результатов от новаторских идей может редко оцениваться, воспринятая законность процесса принятия решений становится доминирующим критерием оценки. Таким образом, как Марч и Дженис указывают, поскольку сложность решения увеличивается, решения все более и более становятся склонной ошибкам, средства становятся более важными, чем концы, и рационализация заменяет рациональность.

Вообще считается, что кризисы, неудовлетворенность, напряженность или существенное внешнее напряжение - являются основными предпосылками для стимулирования людей к действию. Марч и Саймон [16-с.73] сформулировали наиболее широко принятую модель, утверждая, что неудовлетворенность существующими условиями стимулирует людей, чтобы искать улучшенные условия, и они прекратят искать, когда удовлетворительный результат будет найден. Удовлетворительный результат является функцией

стремления человека к той уровню, о котором Левин и др. [17-с.91] указали, что оно является продуктом всех прошлых успехов и неудач, которые люди испытали. Если эта модель правильная (и большинство считают, что это так), то ученые и практики должны бороться с другой основной проблемой.

Эта модель предполагает, что, когда люди достигают порога неудовлетворенности существующими условиями, они будут действовать, чтобы решить их неудовлетворенность. Однако, так как люди подсознательно приспосабливаются к медленно изменяющейся окружающей среде, их пороговые значения для действия часто не срабатывает, в то время как сами они приспосабливаются в течение долгого времени.

Когнитивные (познавательные) психологи обнаружили, что у людей есть широко переменные и манипулятивные уровни адаптации [18-с.125], [19-с.84]. С течением времени при контакте к ряду стимулов, которые постепенно ухудшаются, люди не воспринимают постепенные изменения - они бессознательно адаптируются к ухудшающимся условиям. Их порог чувствительности - чтобы терпеть боль, дискомфорт или неудовлетворенность - не достигнуто. В результате они не стараются исправить свою ситуацию, которая со временем может стать прискорбной. Возможности для новаторских идей не признаны, проблемы разбухают в метапроблемы, а, в крайнем случае, катастрофы иногда необходимы, чтобы достигнуть порога действия [20-с.49]. Эти условия ухудшения иногда проверяются различным корпоративным планированием и единицами информации об управлении и распределяются персоналу в количественных сообщениях. Тем не менее, эти безличные статистические отчеты только увеличивают онемение организационных участников и поднимают ложную надежду, что если кто-то измеряет тенденции, то кто-то должен делать что-то о них. Когда ситуации ухудшились на грани фактического вызова порогов действия народов, новаторские идеи, оказалось идей кризисного управления. Такие процессы принятия решений доминируют защитных механизмов изоляции, проектирования, стереотипирования, смещения и ретроспективных модернизаций, чтобы избежать негативных оценок. В результате решениями, которые появляются из таких "инновационных" идей, вероятно, будут "ошибки".

Быстрое увеличение идей, людей и сделок в течение долгого времени - распространяющийся, но мало понятый характеристика инновационного процесса, а вместе с ней приходят сложность и взаимозависимость - и основные структурные проблемы управления частично целыми отношениями.

Распространение идей часто наблюдается в одном человеке, который работает для развития инноваций от концепции к реальности. В течение долгого времени человек развивает мозаику перспектив, пересмотров, расширений и применений начальной новаторской идеи - и они накапливаются в сложный набор взаимозависимых вариантов. Однако, поскольку обсуждение руководящих идей подразумевает, что новшество не индивидуальная деятельность - это - коллективное достижение, поэтому, в течение долгого времени есть также быстрое увеличение людей (с разнообразными навыками, ресурсами и интересами), кто становится вовлеченным в процесс новшества. Когда одна новаторская идея выражена другим, она распространяется в нескольких идей, потому что люди имеют разные системы отсчета, или интерпретации схем, которые фильтруют их восприятия. Эти различные восприятия и системы взглядов усилены быстрым увеличением сделок или отношений среди людей и организационных единиц, которые происходят, поскольку новшество разворачивается. Действительно, управление инновационным процессом можно рассматривать как управление увеличением расслоения сделок в течение долгого времени.

Инновации представляют собой сеть потенциала усилий, центры по созданию, принятию и устойчивого осуществления множества идей людей, которые, посредством сделок, становятся достаточно преданными этим идеям, чтобы превратить этих идеи в "хорошую валюту". После голографических принципов эти сетевые строительные работы должны произойти как внутри организации, так и в более широком сообществе которой она является. Создание таких интра- и экстра- организационной инфраструктуры, в которой инновации могут процветать ведет нас прямо к стратегической проблеме новшества.

Экстра- организационный контекст включает в себя широкое культурное и снабжение ресурсами, которых предоставляет общество, в том числе законы, постановления правительства, распределение знания и ресурсы, и структуры отрасли, в которой инновации находится. Исследования Раттан и Кауами [21-с.43] и Трист [22-с.75] предполагает, что инновации не существуют в вакууме и что институциональные инновации в значительной мере являются отражением количества поддержки, которую организация может получить от ее более многочисленного сообщества. Коллективные действия между институциональными лидерами в пределах сообщества становится критической в долгосрочной перспективе, чтобы создать социальную, экономическую и политическую инфраструктуру сообществу необходимо для того, чтобы поддерживать своих членов [23-с.128]. Кроме того, как Олдрич [24-с.96] и Эриксон и Мэйтленд [25-с.165] указывают, широкая область населения или промышленности необходима, чтобы понять социальные демографические особенности, которые способствуют и препятствуют инновациям.

В пределах организации институциональное лидерство важно в создании культурного контекста, который способствует инновациям, и в установлении организационной стратегии, структуры и систем, которые способствуют инновациям. Как Хэкмен [26-с.40] указывает, "неблагоприятный организационный контекст может легко подорвать положительные черты даже хорошо разработанной команды." Существует растущее признание того, что инновация требует особого рода благоприятного лидерства.

С организаторской точки зрения, чтобы понять процесс новшества, должен быть в состоянии ответить на три вопроса: Как новшества развивается в течение долгого времени? С какими видами проблем наиболее вероятно столкнутся, поскольку процесс новшества разворачивается? Какие ответы подходят для управления

этимі проблемами? Частичные ответы на эти вопросы могут быть получены, предпринимая продольное исследование, которое систематически исследует процесс новшества, проблемы и результаты в течение долгого времени. Обязательство этого исследования требует, чтобы концептуальная основа вела исследование.

Мало эмпирического доказательства теперь доступно, чтобы доказать проблемы, их значения и предложенные решения. Однако, данная работа было производительным в предложении основного набора понятий, проблем и суждений, чтобы изучить процесс новшества в течение долгого времени, которое теперь предпринимается многочисленной группой исследователей в университетах развитых стран.

Список использованных источников:

1. NORMANN R., Management for Growth, Wiley, New York, 1977.
2. COOPER, A., "Strategic Management: New Ventures and Small Business," in D. Schendel and C. Hofer (Eds.), Strategic Management, Little, Brown and Company, Boston, 1979.
3. ROGERS, E., Diffusion of Innovations, 3rd Ed., The Free Press, New York, 1982.
4. UTTERBACK, J., "The Process of Technological Innovation within the Firm," Acad. Management J., 14 (1971).
5. LEWIN, ARIE Y., AND JOHN W. MINTON, "Organizational Effectiveness: Another Look, and an Agenda for Research," Management Sci., 32, 5 (May 1986).
6. DAFT, R. AND S. BECKER, Innovation in Organization, Elsevier, New York, 1978.
7. LEAVITT, H. J., "Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological, and Humanistic Approaches," Chapter 27 in J. March (Ed.), Handbook of Organizations, Rand McNally, Chicago, 1965.
8. RUTTAN, V. AND HAYAMI, "Toward a Theory of Induced Institutional Innovation," J. Development Studies, 20,4(1984).
9. KIMBERLY, J., "Managerial Innovation," in Nystrom, P. and W. Starbuck (Eds.), Handbook of Organizational Design, Volume 1, Oxford University Press, Oxford, 1981.
10. WILSON, J., "Innovation in Organizations: Notes toward a Theory," in J. Thompson (Ed.), Approaches to Organizational Design, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh, 1966.
11. MAITLAND, I., "Organizational Structure and Innovation: The Japanese Case," in S. Lee and G. Schwendi-man, Management by Japanese Systems, Praeger, New York, 1982.
12. SCHON, D., Beyond the Stable State, Norton, New York, 1971.
13. COHEN, M. D., J. G. MARCH AND J. P. OLSEN, "A Garbage Can Model of Organizational Choice," Admin. Sci. Quart., 17 (1972).
14. MILLER, G. A., "The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on our Capacity for Processing Information," Psychological Rev., 63 (1956).
15. FILLEY, A., R. HOUSE AND S. KERR, Managerial Process and Organizational Behavior, Scott Foresman, Glenview, Il., 1976.
16. MARCH AND H.SIMON, Organizations, Wiley, New York, 1958.
17. LEWIN, K., T. DEMBO, L. FESTINGER, AND P. SEARS, "Level of Aspiration," Chapter 10 in J. McV. Hunt (Ed.), Personality and the Behavior Disorders, Vol. 1, Ronald Press, New York, 1944.
18. HELSON, H., "Adaptation-Level as a Basis for a Quantitative Theory of Frames of Reference," Psychological Rev., 55 (1948).
19. [14] HELSON, H. "Current Trends and Issues in Adaptation-Level Theory," American Psychologist, 19 (1964).
20. VAN DE VEN, A., "Problem Solving, Planning, and Innovation. Part 2. Speculations for Theory and Practice," Human Relations, 33 (1980).
21. RUTTAN, V. ANDH AYAMI, "Toward a Theory of Induced Institutional Innovation," J. Development Studies, 20, 4 (1984).
22. TRIST, E., "The Evolution of Sociotechnical Systems as a Conceptual Framework and as an Action Research Program," in A. Van de Ven and W. Joyce (Eds.), Perspectives on Organization Design and Behavior, Wiley, New York, 1981.
23. ASTLEY, G. AND VAN DE VEN, "Central Perspectives and Debates in Organization Theory," Admin. Sci. Quart., 28 (1983).
24. ALDRICH, H., Organizations and Environments, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J., 1979.
25. ERICKSON, B. AND I. MAITLAND, "Healthy Industries and Public Policy," in Margaret E. Dewar (Eds.), Industry Vitalization: Toward a National Industrial Policy, Elmsford, N.Y., 1982.
26. HACKMAN, J. R., "A Normative Model of Work Team Effectiveness," Yale School of Organization and Management, New Haven, Conn., Research Program on Group Effectiveness, Technical Report #2, 1984.

Ключові слова: інновація, менеджмент, бізнес, економіка, розвиток.

Ключевые слова: инновация, менеджмент, бизнес, экономика, развитие.

Key words: Innovation, management, business, Economic, Development.