Вывод: Гендерные различия связаны как с физическими, так и с эмоциональными факторами. По сути, это характеристики, которые влияют на поведение мужчин и женщин на рабочем месте. Эти влияния могут быть обусловлены психологическими факторами, такими как воспитание, или физическими факторами, такими как способность работника выполнять свои служебные обязанности. Но, не смотря на эти различия важно наладить связь между ними для повышения производительности труда в организации и предотвращения конфликтов.

1. Анцупов А. Я. Словарь конфликтолога / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Эксмо, 2010.
2. Денисов А. А. Словарь гендерных терминов / под ред. А. А. Денисова. – Москва : Информация 21 век, 2002.
3. Клецина, И.С. Психология гендерных отношений: учебно-методическое пособие / И.С. Клецина, Е.В. Иоффе – Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена (РГПУ), 2018.
4. Ключко О.И. Гендерная психология и педагогика: учебник и практикум для вузов / О. И. Ключко и др.; под общей редакцией О. И. Ключко. – Москва: Юрайт, 2020

Грязнов С.А.

Управление инновациями

*ФКОУ ВО «Самарский юридический институт ФСИН России»
(Россия, Самара)*

doi: 10.18411/lj-03-2021-98

idsp: ljournal-03-2021-98

Аннотация

Аннотация. Инновационная способность компании связана с внутренними усилиями человеческих, технологических и организационных ресурсов в сочетании со способностью взаимодействовать с внешней средой для получения ресурсов, знаний и навыков, которые необходимо использовать в организации для создания новых продуктов и процессов, которые воспринимаются и ценятся *заинтересованными сторонами*. Данная статья затрагивает наиболее важные аспекты, касающиеся управления инновациями.

Ключевые слова: инновации, новаторство, управление инновационной деятельностью, мотивация, Push and Pull.

Abstract

A company's innovation capability is related to the internal efforts of human, technological, and organizational resources combined with the ability to interact with the external environment to obtain the resources, knowledge, and skills that need to be used in the organization to create new products and processes that are perceived and valued by stakeholders. This article covers the most important aspects of innovation management.

Keywords: инновации, новаторство, управление инновационной деятельностью, мотивация, Push and Pull.

Сегодня термин «инновационный менеджмент» является источником множества споров. Инновации – это новый способ использовать знания, материальные и нематериальные активы с целью создания большей стоимости. Инновации могут воплощаться во многих формах – продукты, услуги, бизнес-модели, процессы или методы управления организации. Управление инновациями, таким образом, относится к выполнению всех действий, необходимых для «внедрения нового», что на практике означает – создание идей, их обработка, определение приоритетов и реализация на

практике, например, путем запуска новых продуктов или внедрения новых внутренних процессов в производстве.

Поскольку практически любое новое развитие в организации может рассматриваться как связанное с инновациями, довольно сложно понять, что означает управление инновациями на практике. Ниже рассмотрим наиболее важные аспекты, касающиеся управления инновациями.

Первое, на что стоит обратить внимание – это возможности. Возможности – это общий термин, используемый для обозначения различных способностей и ресурсов, которыми располагает организация для создания инноваций и управления ими. Аспект возможностей вращается в первую очередь вокруг людей, поскольку инновации во многом зависят от способностей как отдельных лиц, так и коллективов. В первую очередь это относится к уникальным знаниям, ноу-хау и практическим навыкам людей. Однако понятие также охватывает такие области, как информационный капитал, неявные знания организации, а также доступный финансовый капитал, которые могут потребоваться для создания инноваций.

Следующий аспект – структура. Разница между структурами и возможностями заключается в том, что структуры позволяют эффективно использовать возможности – организационные процессы и инфраструктуру организации. Правильные структуры могут работать как множитель силы, позволяя организации работать и внедрять инновации гораздо более эффективно.

Например, без устойчивых каналов связи, процессов для принятия решений и инфраструктуры для реализации идей очень немногие зарождающиеся идеи, получают развитие. Здесь, такие инструменты, как программное обеспечение для управления инновациями, могут иметь решающее значение [1].

Организационная структура – один из ключевых моментов в управлении инновационной деятельностью. Если каждая новая инновационная инициатива будет проходить через ту же цепочку подчинения и те же процессы, что и незначительные изменения в существующей организации, весьма вероятно, что многие инновации будут подавлены. Команды, работающие над инновациями, должны иметь возможность быстро двигаться и адаптироваться к новой среде, а также принимать решения независимо от традиционных способов ведения дел в организации. Поэтому не следует внедрять одни и те же правила и процессы для в организации. Когда дело касается инноваций, эффект масштаба не работает.

Один из наиболее популярных подходов к созданию более инновационной организации – это работа над созданием так называемой организации с двумя сторонами. Это означает, что организация структурирована таким образом, чтобы новые предприятия могли быть независимыми от уже существующих [2].

Структуры могут использоваться как для усиления, так и для разрушения культуры организации, что подводит нас к следующему аспекту. Если структуры позволяют эффективно использовать возможности, то культура – это то, что позволяет организации приобретать способности, связанные с людьми. При правильной культуре, ориентированной на инновации, организация с гораздо большей вероятностью сможет нанимать и удерживать нужных специалистов.

Соответствующая инновационная культура поощряет правильное поведение и препятствует неправильному. Вот некоторые признаки инновационной культуры организации:

- подчеркивает необходимость думать о способах стать лучше;
- ценит скорость, обучение и эксперименты;
- считает неудачу естественной частью процесса создания нового;
- обеспечивает достаточную свободу и ответственность;

- руководствуется в первую очередь видением целого, а не цепочкой подчинения.

Еще один важный аспект – стратегия – план организации для достижения долгосрочного успеха. Стратегия в конечном итоге заключается в осознанном выборе между рядом возможных вариантов, чтобы иметь наилучшие шансы на «победу». Связь между инновациями и стратегией – довольно обширная тема, но, по сути, инновации – это просто одно из средств достижения стратегических целей.

Таким образом, все вышеназванные аспекты влияют на способность организации вводить новшества и управлять ими, именно поэтому их улучшение не имеет простых и универсальных решений. Для эффективного управления инновациями, крайне важно понимать, как общую картину, так и отдельные компоненты, из которых она состоит.

В области управления инновациями довольно много говорят об управлении портфелем, но концепция риска слишком часто рассматривается как чисто отрицательная проблема, которую следует минимизировать путем диверсификации инновационного портфеля.

Хотя во многих случаях диверсификация определенно имеет смысл, следует смотреть на риски через более широкую линзу, особенно когда речь идет об инновациях. Способность терпеть риск определяет, как потенциальные убытки, так и потенциальные преимущества инвестиций. Поскольку работа над инновациями всегда связана с большой неопределенностью, необходимо рассматривать риск как нечто большее, чем просто то, что нужно минимизировать. Например, стартапам на ранних стадиях в целом практически нечего терять, поэтому они готовы сделать ставку на 100% своих ресурсов при работе над проектом с очень высокой вероятностью неудачи в надежде добиться потенциального роста. С другой стороны, есть множество устоявшихся компаний, которые не склонны к риску, и даже при том, что у них может быть масса ресурсов, они готовы инвестировать их только в инициативы, которые имеют практически гарантированный доход. Это, очевидно, ограничивает их способность расти и генерировать больше прибыли, но имеет смысл для компаний, которые в первую очередь заинтересованы в обеспечении стабильных средств к существованию для владельцев и сотрудников.

Эффективное управление инновациями всегда зависит от уникальной ситуации в каждой организации. У разных компаний очень разные процессы управления инновациями, некоторые из которых, очевидно, более успешны, чем другие. Даже при «управлении хаосом» большинство менеджеров соглашаются с тем, что должна быть по крайней мере какая-то структура инновационной работы. Тем не менее, существует множество мнений по поводу инновационных структур, и обсуждение часто становится весьма поляризованным, поскольку каждая противоположность имеет твердые убеждения.

Поэтому вопрос заключается в том, действуют ли организации в своей инновационной деятельности на основе продвижения или вытягивания (стратегия Push and Pull: тяни-толкай). Организации, ориентированные на продвижение, знают о проблемах рынка и пользователей и ищут лучшие способы решения этих проблем, обычно с помощью новых технологий. Классическими примерами организаций, основанных на проталкивании, являются Apple, IKEA и практически все фармацевтические компании. С другой стороны, организации, ориентированные на вытягивание, ищут способы адаптироваться к меняющимся рынкам и потребительскому спросу. Таким образом, они обычно больше сосредоточены на том, чтобы слушать клиентов, учиться у них и действовать быстро. Одним из преимуществ вытягивания является то, что оно обычно требует гораздо меньших первоначальных вложений, чем выталкивание (продвижение), из-за более быстрого вывода на рынок и меньших маркетинговых бюджетов [3].

Таким образом, управление инновациями – сложная и масштабная область. Необходимо помнить, что, хотя и важно вовремя устранять недочеты, не стоит тратить все свое время на то, чтобы просто работать над слабыми местами – инновации рождаются из исключительности и отличия в чем-то, а не из усредненности.

1. Козленко Д.В., Евдохина О.С. Управление инновационной деятельностью (2020) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44548337> (дата обращения: 21.02.2021)
2. Денисенко, В. И. Теоретическая инноватика: учеб. Пособие / В. И. Денисенко; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2016. С. 52-53.
3. Krishnan Naganathan Push and Pull Innovation [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.thinkhorizonconsulting.com/post/push-and-pull-innovation#:~:text=Any%20innovation%2C%20hence%2C%20involves%20deep,solution%2C%20this%20is%20PULL%20method.&text=Traditional%20corporations%20that%20set%20up,prime%20examples%20of%20push%20innovations>. (дата обращения: 21.02.2021)

Догадкин А.В., Шестаков И.И., Любская О.Г.

Специальная оценка условий труда как механизм контроля соблюдения условий трудовой деятельности

Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)
(Россия, Москва)

doi: 10.18411/lj-03-2021-99

idsp: ljjournal-03-2021-99

Аннотация

В статье рассмотрено понятие специальной оценки условий труда, ее законодательное регулирование, механизм, а также положительные и отрицательные стороны данной процедуры.

Ключевые слова: специальная оценка условий труда, аккредитация, законодательное регулирование.

Abstract

The article discusses the concept of a special assessment of working conditions, its legislative regulation, mechanism, and also the positive and negative aspects of this procedure.

Key words: special assessment of working conditions, accreditation, legislative regulation.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) весьма сложный, трудоемкий и ответственный процесс, требующий к себе особого внимания и вовлечения значительных средств как денежных, так и прочих.

Основная цель СОУТ – идентификация опасных и вредных факторов на основном месте трудовой деятельности работника предприятия, идентификация факторов, которые могут причинить вред жизни и здоровью работника.

Данная процедура помогает и позволяет работодателю обеспечить безопасные, безвредные для жизни и здоровья, оптимальные условия труда для работника в процессе его трудовой деятельности на его рабочем месте посредством установления класса (подкласса) условий [1].

На сегодняшний день почти на 76 % рабочих местах в России была проведена процедура специальной оценки условий труда. 80 % рабочих мест были отнесены к 1 и 2 классу условий труда – оптимальные и допустимые условия труда, 20 % были