

МЕНЕДЖМЕНТ ІННОВАЦІЙ ПІД ВПЛИВОМ ТРАНСЦЕНДЕНТНОГО ЛІДЕРА

Доценко Володимир Сергійович

аспірант,

Державний університет економіки і технологій

Палій Наталія Романівна

кандидат юридичних наук,

майор поліції, слідчий,

Слідче управління Головного управління

Національної поліції у Львівській області

Сталий розвиток компаній в сучасному світі є неможливим без інновацій. Компанії, що не здійснюють постійного покращення процесів, не займаються впровадженням нових технологій, нових «продуктів» та не приділяють уваги впровадженню новаторських ідей приречені на втрату ринків збуту та поступовий вихід в збиткову діяльність. Інновації це – результат упровадження в практичну діяльність продуктів розумової праці: ідей, винаходів, що сприяє створенню кращих за властивостями нових видів продукції, технологій, організаційних форм і, в кінцевому підсумку, одержанню певного економічного, соціального або іншого виду ефектів. Керування такими процесами займається інноваційний менеджмент. Інноваційний менеджмент являє собою самостійну галузь управлінської науки та професійної діяльності, яка спрямована на формування й забезпечення умов інноваційного розвитку будь-якої організації [1, с. 9]

Провідні компанії здебільшого створюють в своїй структурі підрозділи R&D (Research and Development) – це підрозділи, що здійснюють дослідження і розробки, спрямовані на пошук інноваційних рішень. Існує кілька типів R&D-досліджень:

- Прикладні дослідження. Вони зосереджені на розробці практичних рішень для конкретних проблем або завдань.
- Фундаментальні дослідження. Спрямовані на отримання нових знань і теорій, які можуть бути використані для створення нових технологій у майбутньому.
- Експериментальні розробки. Створення прототипів нових продуктів або технологій та їх тестування.

Практика створення окремих підрозділів, що займаються дослідженнями та інноваціями є доволі розповсюдженою в світі. Проте є альтернативний варіант розвитку та впровадження інновацій – це

стимулювання та заохочення до новаторства діючих працівників різних підрозділів. Такий підхід має наступні переваги:

- відсутність окремого штату працівників з відповідним фондом оплати праці;
- матеріальні виплати як стимул, лише при позитивному результаті інновацій;
- залучення більшої кількості фахівців різних сфер діяльності компанії з великим досвідом кожного в своєму вузькому напрямку діяльності.

Таким чином, компанія має можливість за рахунок діючого персоналу активізувати інноваційні процеси. Проте, така активізація можлива лише за особливого типу лідерства, що побудований в організації. Оскільки за авторитарного лідерства розвиток інновацій в середині компанії є не можливим, і жодні стимули та мотивації не призведуть до позитивного результату за такого підходу лідера.

Саме трансцендентний лідер є мотивуючим до інновацій і максимальної залученості персоналу. Трансцендентний лідер має бажання й пристрасть служити, що веде назовні. Коли люди поділяють одне бачення, місію, мету та напрямок, вони стають трансформованими, мотивованими та відданими трансцендентним лідерам [2]. Важливим за такого підходу є розширення повноважень кожного члена команди, незалежно від його посади. Оскільки, кожний такий співробітник має унікальний потенціал і розкрити цей потенціал та розвинути його основна мета трансцендентного лідера. Таке лідерство дає кожній зацікавленій стороні свободу повного вираження. У цьому середовищі діалог є відкритим і інклюзивним. Відкритий діалог зменшує кількість і тяжкість небажаних наслідків, які є невід'ємною частиною авторитарного керівництва.

За словами Грегорі Стеббінса члена ради Forbes: «Трансцендентні лідери вивчають свій власний внутрішній і зовнішній досвід та досвід інших зацікавлених сторін, який матеріалізується з циклів даних, інформації та знань. Використання цього досвіду та будь-яких уявлень, що виникають, ведуть до моменту мудрості. Ці маленькі моменти мудрості стають новими даними, що ведуть до радикально іншої інформації, знань і результатів» [3].

Творчість співробітників, їх розвиток є суттю та основою як концепції кайдзен так і трансцендентного лідерства. Місце роботи для таких колективів перетворюється з місця де потрібно виконати певне завдання та отримати кошти, на місце де в оточенні однодумців можливо забезпечити вдосконалення процесів і покращити кінцевий результат праці. Кайдзен потребує особливого типу лідерства, і саме таким лідером, що зможе впровадити та забезпечити результативність кайдзен є трансцендентний лідер.

Перехід до трансцендентного лідерства, яке кожний сучасний менеджер має виховувати у собі, тривалий, складний але дуже необхідний для бізнесу процес. Максимальна залученість всього колективу будь-якої компанії в досягнення загального результату можливе лише за умови створення наступних якісних процесів:

- якісний підбір персоналу;
- внутрішня культура та атмосфера в колективі;
- «зарядженість» або залученість/згуртованість персоналу;
- ініціативність внутрі колективу;
- розуміння мети та шляху досягнення результатів;
- розуміння свого внеску в загальний результат, не лише своєю роботою, а й своїми ідеями, новаторством, пропозиціями покращення процесів;
- адекватна методика оплати праці, що враховує зацікавлення персоналу постійно покращувати процеси.
- постійний контроль якості усіх процесів.

Розробка такої методики та впровадження культури новаторства та залученості в колективі компанії тривалий та складний процес, але чим більше менеджер у своєму розвитку наближається до якостей трансцендентного лідера, тим швидшим та якісним буде процес формування такої культури.

Список використаних джерел:

1. П.П. Микитюк Інноваційний менеджмент: підручник. Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2019. 518 с.
2. Скотт Кауфман. За межами піраміди потреб. Новий погляд на самореалізацію / пер. з англ. А. Марховська. Київ : Лабораторія, 2023. 395с.
3. Gregory Stebbins. Transcendent Leadership: How To Successfully Navigate. URL: <https://www.forbes.com/councils/forbescoachescouncil/2021/09/20/transcendent-leadership-how-to-successfully-navigate-the-wisdom-journey/>