

Пшеничников Сергей Викторович

**СУЩНОСТЬ ИННОВАЦИОННОСТИ И РЕГЛАМЕНТАЦИИ КАК ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В данной статье рассматривается сущность инновационности и регламентации как принципов управления. Автор сосредотачивает внимание на особенностях принципов инновационности и регламентации в управлении персоналом в инновационной организации. Выявлены и проанализированы положительные и отрицательные последствия применения принципов инновационности и регламентации в инновационной организации применительно к управлению персоналом.

Адрес статьи: [www.gramota.net/materials/1/2013/3/39.html](http://www.gramota.net/materials/1/2013/3/39.html)

**Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.**

Источник

**Альманах современной науки и образования**

Тамбов: Грамота, 2013. № 3 (70). С. 135-136. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: [www.gramota.net/editions/1.html](http://www.gramota.net/editions/1.html)

Содержание данного номера журнала: [www.gramota.net/materials/1/2013/3/](http://www.gramota.net/materials/1/2013/3/)

**© Издательство "Грамота"**

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: [www.gramota.net](http://www.gramota.net)

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: [almanac@gramota.net](mailto:almanac@gramota.net)

УДК 331.1

**Экономические науки**

*В данной статье рассматривается сущность инновационности и регламентации как принципов управления. Автор сосредотачивает внимание на особенностях принципов инновационности и регламентации в управлении персоналом в инновационной организации. Выявлены и проанализированы положительные и отрицательные последствия применения принципов инновационности и регламентации в инновационной организации применительно к управлению персоналом.*

*Ключевые слова и фразы:* инновационность; регламентация; инновационная организация; управление персоналом; принцип.

**Пшеничников Сергей Викторович**

*Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского  
p\_svic@mail.ru*

### **СУЩНОСТЬ ИННОВАЦИОННОСТИ И РЕГЛАМЕНТАЦИИ КАК ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ<sup>©</sup>**

В настоящее время деятельность многих организаций связана с высокой степенью нестабильности, которая возникла, а в некоторых отраслях существует до сих пор, вследствие сложившейся ситуации на мировом финансовом рынке, а также структурных изменений на рынке труда.

В этой связи от организации в целом и от её персонала в частности зависят успешность и эффективность деятельности. Такая нестабильность выдвигает особое требование к персоналу организации - умение действовать во многих случаях самостоятельно и также самостоятельно принимать необходимые решения.

В инновационных организациях (конструкторские бюро различной направленности, научно-исследовательские институты, научно-производственные объединения, исследовательские центры, научные парки) роль квалифицированного и опытного персонала особенно высока, поскольку именно этот ресурс - человеческий - позволяет в такой нестабильной обстановке генерировать новые идеи, совершенствовать существующие алгоритмы и процессы, творчески решать поставленные задачи в силу специфики деятельности инновационной организации.

Отдельно выделим необходимость работы персонала инновационных организаций в условиях риска. Как уже отмечалось выше, самостоятельность и инициативность в решении поставленных перед работниками задач повышает степень риска деятельности организации в целом. Персонал инновационной организации чаще, чем в традиционной организации, опирается в своих действиях и решениях на интуицию, а также проявляет творческие способности в профессиональной деятельности для того, чтобы получить новый продукт, разработать новую технологию.

Одновременно с этим нельзя не отметить важную роль регламентации в деятельности инновационной организации. Имеющиеся у работника компетенции, сложившийся опыт работы возникают в результате определённых действий, которые он выполнял, осознания алгоритмов, фиксации стандартов и правил.

Таким образом, работник организации не является абсолютно свободным в своих действиях - отдельные ограничения сложились в прошлом (полученные знания, умения, навыки), а некоторые ограничения установлены в настоящее время (корпоративный кодекс, нормы и правила поведения, должностная инструкция).

Необходимо понимать, что само по себе управление определяется набором принципов. В общем виде мы трактуем принцип как основное исходное положение рассматриваемой теории, учения, науки, мировоззрения, в том числе и применительно к системе управления персоналом.

Современные требования модернизации многих сфер деятельности, а также переход на инновационный путь развития определяют возникновение и необходимость осуществления анализа такого принципа как «инновационность».

По нашему мнению, в общем смысле инновационность - это способность создавать новые продукты и осваивать новые технологии. Принцип инновационности в отношении персонала инновационной организации мы рассматриваем как необходимое наличие у работников следующего перечня характеристик личности:

1. новаторство (выражающееся в способности генерировать новые идеи или совершенствовать уже существующие процессы и технологии);
2. инициативность;
3. готовность к риску;
4. гибкое мышление, готовность принимать изменяющиеся условия и работать в таких условиях;
5. готовность сотрудничать с другими работниками во время выполнения своих трудовых функций и должностных обязанностей при проектной форме организации труда.

Согласно принципу регламентации все процессы, происходящие в системе управления, должны быть жёстко регламентированы. Иными словами, в любой организации должна быть разработана развёрнутая система правил и норм, определяющих порядок функционирования как организации в целом, так и её отдельных структурных подразделений.

Отметим, что регламентация охватывает значительную часть направлений в системе управления персоналом организации (вся совокупность кадровой документации, имеющиеся методики, алгоритмы, процедуры, технологии, относящиеся к сфере управления персоналом).

На наш взгляд, принципы инновационности и регламентации в инновационной организации существуют во взаимодействии и их необходимо анализировать, учитывая их совместное действие.

Выделенные нами некоторые положительные и отрицательные последствия применения принципов инновационности и регламентации в инновационной организации приведены в Табл. 1 и Табл. 2.

**Табл. 1.** Положительные последствия применения принципов инновационности и регламентации в инновационной организации

Принцип	Принцип инновационности	Принцип регламентации
Последствия <i>Положительные последствия</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокая скорость принятия решения.</li> <li>2. Возможность работника реализовать творческие способности.</li> <li>3. Возможность альтернативной организации труда (например, проектная организация трудовой деятельности).</li> <li>4. Качественная оценка деятельности.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Чёткость и конкретность поставленных задач.</li> <li>2. Основа перехода к системе стандартов (в том числе серии ISO).</li> <li>3. Наглядность.</li> <li>4. Количественная оценка деятельности.</li> </ol>

**Табл. 2.** Отрицательные последствия применения принципов инновационности и регламентации в инновационной организации

Принцип	Принцип инновационности	Принцип регламентации
Последствия <i>Отрицательные последствия</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие ясности конечного результата. Неопределённость результата изменений.</li> <li>2. Повышенные затраты на реализацию принципа.</li> <li>3. Неготовность персонала или отсутствие мотивации персонала к действиям в условиях инновационности.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Длительное по времени принятие решения.</li> <li>2. Излишняя бюрократизация.</li> </ol>

Таким образом, в современной инновационной организации существуют одновременно такие принципы управления как принципы инновационности и регламентации. В силу сущности принципов инновационности и регламентации возникает ряд противоречий, наиболее ярко выражающихся в инновационной организации, где, с одной стороны, протекает инновационная деятельность по продуцированию инновационных продуктов, а, с другой стороны, эти инновационные продукты имеют производственный характер (от создания эскизных проектов, воплощающихся в макеты и опытные образцы, до серийного производства). Изучение этой проблематики требует, на наш взгляд, дальнейшего внимания.

УДК 304.2

### Культурология

*В статье рассматриваются признаки, которые лежат в основе виртуальных поэтических сообществ России и Европы. К основным признакам, способствующим интерактивности, возможности дальнейшего развития поэтических сообществ, существующих и развивающихся в сети, относятся состав членов, цели функционирования в виртуальной среде, степень заинтересованности и участия в жизни сообществ профессиональных литературных организаций, главные тематические рубрики, система защиты авторских прав, санкции. Основное внимание автор акцентирует на отношении к виртуальным поэтическим сообществам, условиях их развития в системе межкультурной коммуникации.*

*Ключевые слова и фразы:* виртуальное поэтическое сообщество; нормы; санкции; литературная организация; авторское право; ценность; межкультурная коммуникация.

**Разинкина Алла Олеговна**, к. культурологии

*Саратовский государственный технический университет им. Гагарина Ю. А.*

*alla\_antares@mail.ru*

### ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ ВИРТУАЛЬНЫХ ПОЭТИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ®

К основным факторам, которые в XXI веке могут влиять на изменения в области культуры, на развитие литературы, относятся коммуникативный, политический и экономический, а географический фактор отходит на