

УДК 338.

В.Б.Котаева (асп., каф. МЭО), В.Р.Окороков, д.э.н, проф.

КОНЦЕПЦИЯ СОЗДАНИЯ ИНОВАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В умах сотрудников любой организации периодически зарождаются рационализаторские идеи, направленные на улучшение работы предприятия. К сожалению, такие идеи часто высказываются в неформальной обстановке и, что называется, «повисают в воздухе». Причина проста: отсутствует механизм донесения рациональных предложений до руководителей, принимающих решения.

Получение практической пользы от коллективного интеллектуального потенциала сотрудников препятствует не столько недостаток способности работников к творческому мышлению, сколько отсутствие работающей системы «схватывания» и «утилизации» идей. Большинство сотрудников с радостью озвучили бы свои идеи, если бы существовала надлежащая система приема и обработки их предложений.

Неудачи больших организаций, главным образом, связаны с отсутствием системы внутренних коммуникаций, а не с падением изобретательности сотрудников. Авторами предлагается концепция создания на предприятии инновационно-образовательного центра (ИОЦ) под условным названием «Центр внутрикорпоративного трансферта знаний, развития творческих способностей и генерирования идей работниками».

Несмотря на то, что ежедневно генерируются миллионы идей, до практической реализации доходят лишь немногие. Причин здесь несколько, но самая первая и элементарная – отсутствие организаторской работы по первичной фиксации и четкого описания идей. Основным видом деятельности ИОЦ будет сбор идей внутри своей организации и активное стимулирование их притока.

Отличительная особенность предложенной концепции состоит в использовании знаний и опыта специалистов старшего возраста (ветеранов-практиков) для обеспечения повышения конкурентоспособности предприятия.

Основной стратегией будет разработка и рассмотрение идей и рациональных предложений, подаваемых работниками предприятия для повышения его конкурентоспособности.

Центр собирает и рассматривает идеи и рационализаторские предложения работников предприятия. В ходе рассмотрения отбираются наиболее соответствующие стратегии предприятия, после чего приглашается обязательно инициатор выбранной идеи или предложения, и вместе с ним консультанты Центра детализируют, составляют проект для представления ее руководству предприятия. Немаловажным является и то, что необходимо обязательно поддерживать обратную связь как с теми работниками, чьи идеи и предложения не прошли отбор (с обязательным пояснением причин), так и работниками, чьи идеи после обработки консультантами Центра были представлены на рассмотрение руководству (с обязательным доведением до инициатора о ходе рассмотрения).

Главная цель – создание на предприятии постоянно действующего механизма поддержки инновационной среды. Поэтому основным приоритетом деятельности Центра является детализация подаваемых работниками предприятия идей и предложений.

На основе цели определены задачи инновационной деятельности и приоритеты корпоративного обучения:

Внедрение системы передачи знаний и начала работы системы стимулирования творческого потенциала, а также формирование профессиональных компетенций и генерирование новых знаний.

Основой хорошо поставленного обучения должно быть, в первую очередь, именно развитие творческих способностей, а не только простое накопление знаний и овладение определенными навыками в решении стандартных задач.

Данный метод обладает следующими достоинствами, обеспечивающими его практическую эффективность:

- составление критериев для отбора идей и предложений в соответствии со стратегией предприятия обеспечивает полную взаимосвязь всех этапов и действий по созданию инноваций, так как они выполняются на основе общей идеологии и единых принципов;

- максимально учитывает специфику производства, поскольку инновации разрабатываются и внедряются с непосредственным участием ветеранов-практиков предприятия;

- обеспечивает процесс обучения под конкретные рабочие места предприятия с учетом его специфики, потребности и возможностей;

- эффективно использует знания персонала в интересах получения конкурентных преимуществ;

- создает целостность работы за счет того, что ее выполняет единая команда специалистов, ориентированных на практический результат и несущих за него ответственность;

- вовлекает в деятельность по развитию предприятия специалистов, которые в процессе совместной работы с консультантами существенно повышают свой инновационный потенциал и начинают осознавать возможности его реализации, что качественно изменяет их интересы и повышает активность;

- сохраняет преемственность поколений в передаче опыта;

Без сомнения, предлагаемая система на предприятии не может гарантировать, что только хорошие идеи и предложения получают одобрение, а плохие будут отклонены. Но цель процесса – не достичь совершенства, а усилить конкурентные преимущества и превосходство предприятия на рынке.