

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ІДЕЯМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ, УСТАНОВИ, ЗАКЛАДУ

Ключовими ресурсами будь-якої організації є працівники та їх компетентності – ті, які застосовуються згідно функціональних завдань, та скриті, не актуалізовані. Функціональні та потенційні знання, уміння і навички – це активи, якими необхідно систематично управляти для підвищення ефективності розвитку організації. Найбільші досягнення в розвитку організацій, установ, закладів, сьогодні пов'язують не з технологічними, а радше з організаційними, управлінськими інноваціями, про що свідчать такі нові парадигми, як «відкриті інновації» і «глобальний пошук джерел» (сорсинг). Зокрема, парадигма «відкритої інновації» дозволяє залучати унікальні внутрішньо-організаційні знання та досвід і поєднувати їх із зовнішньою інформацією для переваг кожного окремого закладу, оскільки це зменшить час для реалізації великої кількості інновацій.

Досить відомою є думка Кеннета Розенфельда та Дженні Серво – консультантів з управління інноваціями компанії Kodak (1984р.) про те, що невдачі великих корпорацій у використанні інноваційних ідей головним чином пов'язані з відсутністю системи внутрішніх комунікацій, а не з падінням винахідливості співробітників.

Інструментом, який, на нашу думку, сьогодні не використовується для розвитку організацій, установ, закладів – це система управління ідеями.

Така система, на думку М. Сушко складається з таких етапів : збір ідей; оцінка; доопрацювання; впровадження. Д.Хомутський уявляє процес управління ідеями так: народження ідеї; формування первинного пулу; розвиток і збагачення ідеї; управлінська оцінка; відбір бізнес-ідей, що володіють практичною цінністю для конкретної організації. На нашу думку, повний цикл управління ідеями виглядає так : народження ідеї; формування первинного пулу; розвиток і збагачення ідеї; управлінська оцінка; відбір бізнес-ідей, що володіють практичною цінністю для конкретної організації; доопрацювання; впровадження. Зрозуміло, що кожен етап, у свою чергу може бути декомпозованим та інструментованим відповідно до особливостей організації, установи, закладу...

Головне, що дасть організації, установі, закладу система отримання та оцінки ідей – це безпосередньо самі пропозиції. Ідеї співробітників із вдосконалення роботи організації, установи, закладу дозволять поліпшити технологічні, маркетингові процеси, впровадити інновації. Крім цього, працювати з ідеями важливо для мотивації співробітників (працівники розуміють, що керівництво прислухається до їхньої думки; система

можливих бонусів для авторів підтриманих ідей, стимулюватиме креативність працівників).

Умови успішності системи управління ідеями, на нашу думку, такі: взаємне визнання можливостей і вкладів кожного співробітника; вільне висловлення власної думки кожним співробітником без страху бути покараним; обмін ідеями без перешкод в межах організації (між головними керівниками, менеджерами, працівниками, споживачами, партнерами і постачальниками); використання різних комунікаційних систем для неформальної комунікації (постійних зустрічей, обмінів посланнями, думками, міркуваннями); управління ідеями є чітко керованим, але непрограмованим, воно виникає на базі загального інтересу або теми, які об'єднують людей і визначають їх прагнення активно вносити в них свій внесок.

Згідно з теорією інтелектуальних систем, О. Єрємін пропонує ввести поняття «інтелектуальний менеджмент» (менеджмент макросоціуму і його підсистем: нано-, мікро-, мілісоціумів), особливості якого полягають у реалізації властивих інтелектуальним системам характеристик і функцій (автономності, фрактальності, ієрархічності, дисипативності, спадковості і пам'яті, когерентності, двополярної асиметрії, синергетичності). Визначальною рисою інтелектуального підходу на відміну від системного і ситуаційного, є врахування характерних лише для інтелектуальних систем особливостей – «інтелектуальної рефлексії» та «інформаційного інстинкту», які й формують домінанту інтелектуальних систем з їх об'єктивною перевагою – кращою здатністю до пристосування до навколишнього середовища, завдяки властивості активного відображення об'єктивної реальності. Цілі людини, нано-, мікро-, мілісоціумів можуть сприяти формуванню стратегії поведінки та управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Еремін А. Л. Ноогенез и теория интеллекта / А. Л. Еремін – Краснодар: «Советская Кубань». – 2005. – 356 с.
2. Сас Н. Основи інноваційного управління навчальними закладами : навч.-метод. посіб / Н. Сас. – Полтава : СПДФО Гаража М. Ф. – 2013. – 178 с.
3. Сушко М. Создание своей системы управления идеями / М. Сушко [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <https://neaktor.com/blog/2019/05/24/sistemy-upravlenija>
4. Хомутський Д. Управление идеями: как организовать процесс / Д. Хомутський [Електронний ресурс] // Управление компанией № 8'2005. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru/press/zhuk/2005-8/index.shtml>