

Преимущества разработанного процесса управления лесопромышленным кластером заключаются в систематизации внутренних и внешних воздействий на организации (предприятия), входящие в состав кластера, путем разделения процесса управления на этапы с уточненным содержанием направления деятельности на основании классических функций менеджмента.

Литература

1. *Быкова, А.А.* Проблематика формирования инновационных кластеров / А.А. Быкова // *Инновационная экономика* [Электронный ресурс]. — 2009. — № 8. — Режим доступа: <http://transfer.eltech.ru/innov/archive.nsf/0d592545e5d69ff3c32568fe00319ec1/4ed39aaab07735f9c32578680024d7fc?OpenDocument>

2. *Ковалев, Ю.П.* Туристские кластеры: теоретические и методологические вопросы формирования: моногр. / Ю.П. Ковалев. — Смоленск: Универсум, 2009.

3. *Ларина, Н.И.* Региональные кластеры и территориально-производственные комплексы как формы территориальной организации производства / Н.И. Ларина // *Регион: экономика и социология*. — 2007. — № 4. — С. 126–138.

4. Институциональные особенности, модели кластеризации и развитие инновационных мезоэкономических систем / Л.С. Марков [и др.] // *Регион: экономика и социология*. — 2009. — № 3. — С. 3–18.

5. *Портер, М.Э.* Конкуренция: пер. с англ. / М.Э. Портер. — М.: Вильямс, 2006.

***Т.Ф. Старовойтова, канд. экон. наук, доцент
Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)***

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Актуальность инновационного развития определяется тем, что в современных условиях инновационная деятельность — это основополагающая позиция организации на рынке в условиях жесткой конкуренции, которая должна обеспечивать устойчивое экономическое развитие, повышение конкурентоспособности производимой продукции и оказываемых услуг.

Предприятия, внедряя новые технологии в производство, обновляя основные фонды, выпуская новые виды продукции, а также повышая их качество, создают и укрепляют свой имидж. От уровня инновационной

активности, масштаба и характера применения технологических инноваций по всем направлениям деятельности зависит эффективность любой организации, возможность достижения устойчивого развития в современных условиях.

Развиваясь инновационным путем, предприятие вынуждено совершенствовать свою производственную базу, систему материально-технического обеспечения, оптимизировать структуру сбыта продукции, адаптируя их к изменениям. Одновременно с этим происходит перестройка организационных структур управления, приобретают опыт и расширяют знания работники и руководители, отлаживается система взаимодействия с экономическими партнерами, создается и укрепляется имидж предприятия. В связи с этим растет инновационный потенциал, расширяются адаптационные способности предприятия к изменениям внешней среды, что в свою очередь может позволить реализовать новые возможности, обеспечивая устойчивое развитие предприятия.

Инновационный процесс — совершенствование сбалансированности различных сфер деятельности предприятия при контроле рентабельности работы каждого звена. Другими словами, инновационный процесс представляет собой подготовку и осуществление инновационных изменений и состоит из взаимосвязанных фаз, образующих единое, комплексное целое.

На характер и направленность инновационного процесса влияют четыре основные группы факторов: 1) информированность в нововведениях; 2) внешняя подконтрольность; 3) резервные ресурсы; 4) организационная структура. Для принятия руководством организации решения о внедрении инноваций необходим предварительный контроль и интеллектуальный анализ текущей деятельности с использованием современных систем управленческого учета. Именно управленческий учет позволит в наглядном и доступном виде выделить наиболее перспективные и отстающие в развитии сферы деятельности организации, даст возможность интеллектуального бизнес-анализа данных, прогнозирования и моделирования развития с учетом имеющихся тенденций.

Кроме того, внедрение современных информационно-коммуникационных технологий позволит организовывать удаленное информационное взаимодействие с контрагентами организации, предоставляя возможность ускоренного и облегченного развития основных функций организации.

Таким образом, инновации, воплощенные в новых научных знаниях, изделиях, технологиях, услугах, оборудовании, квалификации кадров, организации производства, являются главным фактором конкурентоспособности организации. Именно поэтому обеспечение устойчивого инновационного развития организаций позволит решить такую важную

задачу реализации государственной политики, как поддержание конкурентоспособности и достижение высокого уровня экономики.

Литература

Гершман, М.А. Инновационный менеджмент: учеб. пособие / М.А. Гершман. — М.: Маркет ДС, 2008.

С.С. Ткаченко, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРОИЗВОДСТВАХ

В высокотехнологичных наукоемких предприятиях управление интеллектуальным капиталом — его созданием, преобразованием, наращиванием и реализацией — направлено не только на постоянный рост прибыли, но и обеспечение возрастания интеллектуального потенциала, представляющего его основу.

Исходя из специфики интеллектуального капитала, его структурных особенностей логичным и обоснованным является комплексный подход к построению системы управления. Она включает две взаимосвязанные подсистемы — подсистему управления человеческим (кадровым) капиталом и подсистему управления интеллектуальной собственностью.

При построении системы управления человеческим капиталом следует исходить из того, что на предприятиях организуются как индивидуальная, так и групповая интеллектуально-инновационная деятельность, т.е. деятельность отдельного подразделения предприятия, проектной группы, занимающейся разработкой и реализацией определенного проекта, креативной группы, создаваемой для разработки инновационных идей, рационализаторско-новаторских предложений, создания объектов интеллектуальной собственности. Следовательно, для формирования интеллектуального капитала важны не только знания, творческие способности, но и отношения в коллективе. В этой связи управление человеческим капиталом должно быть организовано двумя равноценными потоками: сверху вниз — инициатива собственников и управленцев (топ-менеджеров) — и снизу вверх — реакция работников низового звена на управленческие решения, а также инициативы работников по принятию управленческих решений. Такой подход обеспечивает максимальную гибкость системы управления и повышает инициативу работников низового уровня.