

*Л. В. Илларионова*

## **РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ФОРМИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

**В**ажность понимания цели актуальна не только для отдельной личности, но и для коллектива и организации в целом. Поэтому правильно поставленная осмысленная персоналом цель учреждения культуры должна привести к проявлению инновационной активности.

Инновационно активной можно считать то учреждение, которое в течение последних лет имело завершённые инновации, т. е. новые или значительно усовершенствованные продукты, услуги или методы их создания (передачи); новые или значительно усовершенствованные технологические процессы, внедрённые в практику [2].

С помощью инновационной активности оценивается характер инновационной деятельности. Инновационную деятельность можно характеризовать содержанием и составом конкретных действий, совершаемых по определённой технологии.

Активность деятельности учреждения культуры – это такая характеристика, которая должна показать связь между намеченным содержанием деятельности и результатами. Различия в инновационной активности объясняют неоднозначные инновационные результаты при одинаковых исходных возможностях.

Инновационная активность определяется следующими характеристиками:

- инновационная деятельность должна носить стратегический характер в связи с нестабильностью внешней среды;
- инновационная деятельность должна носить тактический характер, должна быть последовательна и своевременна.

В стратегическом плане для инновационной активности характерны пять показателей:

1. Качество инновационной стратегии. Стратегия должна соответствовать миссии и целям учреждению дополнительного образования, внешней среде, потенциалу.

2. Уровень мобилизации инновационного потенциала. Руководство и методисты должны обладать достаточной компетенцией, чтобы привлечь не только известную, но и скрытую часть потенциала сотрудников.

3. Количество привлеченных инвестиций. Способность руководства привлекать инвестиции приемлемые по источникам и требуемые по объему, позволит активизировать инновационную деятельность.

4. Методы, используемые при проведении инновационных изменений. В инновационной деятельности важно применить те концепции и методы, которые направлены на получение реальных конкурентных преимуществ услуг, предоставляемых учреждениями культуры.

5. Обоснованность уровня инновационной активности. Как стратегическая, так и тактическая активность должны соответствовать состоянию учреждений культуры и внешней среды.

В тактическом плане инновационная активность выражается двумя показателями:

1. Соответствие реакции учреждения культуры характеру конкурентной стратегической ситуации. Известны три типа поведения на ситуацию: реактивное поведение, когда ситуация воспринимается даже недостаточно компетентными специалистами и только затем организация приступает к ее решению; активное поведение, когда ситуация распознается профессионально компетентным руководством и после этого разрабатывается и реализуется стратегия; плано-прогнозное поведение, при котором реализуется метод управления по «слабым сигналам».

2. Скорость действий и проведения стратегических инновационных изменений. Интенсивность характеризуется комплексом показателей обновляемости: продукции и (или) услуг, технологий и технологического оборудования, знаний персонала, организационных структур и других показатели.

Изменения во внешней среде оказывают сильное влияние на развитие и деятельность образовательного учреждения, поэтому их необходимо не только отслеживать, но и предвидеть. Для успешного управления инновационной активностью и повышения ее уровня необходимо установить внешние и внутренние факторы влияния. К внешним факторам относятся: нестабильность внешней среды; инновационный климат (поддержка инновационной активности со стороны федеральных, региональных и муниципальных властей; инвестиционный климат; инновационная конкурентная среда), а к внутренним: открытость организации; компетентность руководства и специалистов; стратегическая гибкость; мотивация специалистов и руководства.

Увидеть потенциальные шансы и угрозы достаточно сложно, так как это зависит от потенциала руководства и персонала: каждый может интерпретировать одни и те же изменения как угрозу или как шанс.

Поэтому, при анализе факторов внешней среды перед руководством, методистами (менеджерами) и всем персоналом встают определенные задачи, от решения которых зависит жизнеспособность учреждения культуры. В число этих задач входят:

выявление внешних изменений, объективно способствующих развитию инновационной деятельности;

определение возможностей превращения потенциальных угроз в потенциальные шансы инновационного развития;

поиск вариантов инновационных изменений, приемлемых для конкретной инновационной ситуации [3].

Как и в любой другой организации, в учреждениях культуры должен быть создан инновационный климат. Условиями его создания являются:

- благоприятный внутри организационный климат;
- информированность персонала о содержании инновационной деятельности и достигнутых результатах;
- создание и постоянное пополнение баз данных инновационных идей;
- наличие системы поощрения авторов инновационных идей;
- постоянное самообразование сотрудников, планирование повышения квалификации и аттестации.

Инновационная деятельность важна для каждого учреждения, поэтому методические отделы должны разрабатывать инновационную политику своего учреждения с учетом ресурсов и потенциала [3].

### Литература

1. Инновационная активность – сущность и пути повышения // <http://www.jourclub.ru/3/165/>
2. Инновационная активность малых и средних предприятий Ростовской области в 2009 году : краткий аналитический обзор // <http://www.donland.ru/Data/Sites/1/media/economic>
3. Качанова Е.Ю. Инновационно-методическая работа библиотек / Е. Ю. Качанова. – Спб. : Профессия, 2007. – 336 с.
4. Скрипюк И. И. 111 баек для тренеров / И. И. Скрипюк. – Спб. : Питер, 2007. – 176 с.