

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)
Экономический факультет
Кафедра экономики и управления инновационными системами

КУРСОВАЯ РАБОТА

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ ИННОВАЦИЙ

Работу выполнил _____ Е.А. Баклан
(подпись)

Направление подготовки _____ 27.03.05 Инноватика

Направленность (профиль) Управление инновационными проектами и
трансфер технологий

Научный руководитель
канд. экон. наук, доц. _____ Н.Н. Аведисян
(подпись)

Нормоконтролер
канд. экон. наук, доц. _____ Н.Н. Аведисян
(подпись)

Краснодар
2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретические основы роли руководителя инновационных процессов.....	5
1.1 Характеристика руководителя.....	5
1.2 Основные функции и задачи руководителя в инновационной деятельности	7
1.3 Главные требования к профессиональной компетенции руководителя.....	8
2 Анализ важности роли руководителя в развитии инновационной деятельности.....	12
2.1 Оценка роли руководителя в процессе инноваций на современном этапе развития общества.....	12
2.2 Основные проблемы инновационного управления	15
3 Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности руководителя в процессе инноваций.....	18
Заключение.....	21
Список использованных источников.....	22

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Руководитель организации является центральным звеном и главной движущей силой любого инновационного процесса. Его деятельность охватывает все этапы инновационного управления, от разработки идеи инноваций и планирования до мониторинга внедрения инноваций. Руководитель играет ключевую роль в процессе инноваций в компании. Ему необходимо предоставлять необходимые материальные и интеллектуальные ресурсы, а также объединять и мотивировать команду для достижения стратегических целей.

Разработка стратегии. Огромную роль в запуске, планировании и реализации инновационных проектов в компании играет именно руководитель. Он является важным человеком, способным убедить свою команду в необходимости изменений и направить движение компании к достижению ее стратегических задач. Руководитель должен обладать стойкостью и уметь преодолевать препятствия.

Самая большая проблема в лидерстве. Руководитель должен обладать стойкостью и уметь преодолевать препятствия. Часто сложный и длительный процесс инноваций может вызвать у коллег усталость и отчаяние. Именно в такие моменты руководитель должен быть настоящим лидером. Эффективность руководителя в достижении успеха инновационной стратегии зависит от его умения лучше подбирать и управлять своей командой.

Исходя из всего выше сказанного, можно сделать вывод, что изучение роли руководителя в процессе инноваций очень актуально.

Цель курсовой работы – изучить роль руководителя в процессе инноваций, проанализировать важность роли руководителя в развитии инновационной деятельности, разработать рекомендации по повышению эффективности деятельности руководителя в процессе инноваций.

Объект исследования – роль руководителя в инновационном процессе.

Предмет исследования – управление инновационным процессом.

Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи:

- 1) дать общую характеристику руководителю инновационных процессов;
- 2) раскрыть основные функции и задачи руководителя в инновационной деятельности;
- 3) рассмотреть основные требования профессиональной компетенции руководителя;
- 4) оценить роль руководителя в процессе инноваций на современном этапе развития общества;
- 5) раскрыть основные проблемы инновационного управления;
- 6) разработать рекомендации по повышению эффективности деятельности руководителя в процессе инноваций.

Методы исследования, которые используются в курсовой работе: системно–структурный метод, математическое моделирование.

Представленная курсовая работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников.

1 Теоретические основы роли руководителя инновационных процессов

1.1 Характеристика руководителя

Любой руководитель должен обладать различными способностями и умениями, например, такими как: умение выстроить с коллективом здоровые и способствующие развитию отношения, переговорные навыки, способность развивать свой нетворкинг, умение вычленять из огромного потока информации суть, а также гибко подходить к решениям из-за меняющихся условий и т.д. Также у руководителя должны быть определенные личные качества, которые способствуют эффективной коммуникации между подчиненными, быстрой и качественной работе.

Важные личностные качества руководителя – это определенный комплекс из особенностей личности, его моральных и психологических характеристик, которые во многом определяют стиль управления.

Личностные качества, которые должны быть у руководителя:

– Эмоциональная стабильность и стрессоустойчивость. Каждый день объем задач будет приносить новые вызовы, и первым человеком, который подает пример другим, является лидер. Он должен сохранять спокойствие, невозмутимость и терпение;

– Амбициозность. Как в жизни, так и в работе необходимо ставить перед собой «нереальные» цели, которые впоследствии помогут добиться желаемых высот;

– Решительность и даже смелость. В эпоху постоянных перемен успешный лидер должен быть готов перейти от "проторенного пути" к эффективным стратегическим решениям;

– Объективность. Для принятия решений, крайне важно видеть образ мира, который не искажается эмоциями, а также объективно оценивать каж-

дую ситуацию. Ещё объективность включает равное обращение с подчиненными, а также корректный взгляд “со стороны” на свои действия;

– Требовательность (контроль полученного результата). Когда не выполняется небольшая задача, следовательно, и большая не будет выполнена. Управление процессом важно на всех этапах – в производстве, в процессе и когда наступает время “сбора урожая”. В значительной степени личные характеристики будут определять, насколько серьезно сотрудники будут относиться к выполнению этой задачи, и будет ли она выполнена своевременно и в ожидаемом качестве.

Также у руководителя должны быть профессиональные личностные качества:

– Уровень образования, опыт работы;

– Критическое мышление и способность учиться новому, готовность менять процессы. Обладая высоким уровнем профессиональных управленческих качеств, руководитель может привнести те новшества, которые позволят бизнесу выйти на новый уровень развития;

– Системность мышления. Для принятия эффективных стратегических решений необходима определенная парадигма мышления, позволяющая взглянуть на совокупность окружающих факторов и имеющуюся информацию системно;

– Стремление к изучению новых методов и подходов к работе. Иными словами, руководитель всегда “держит руку на пульсе” новшеств, в своей области.

Успешный управленец сочетает в себе все вышеперечисленные профессиональные качества руководителя, и при этом они должны гармонично сочетаться. Ведь как только начинается перекос в один из блоков в ущерб другим, то эффективность управления неизбежно снижается. А потому всегда важно не только иметь “базовый набор”, но и продолжать пропорциональное развитие своих качеств.

1.2 Основные функции и задачи руководителя в инновационной деятельности

Руководителем инновационного процесса является инновационный менеджер, а также специалист, в обязанности которого входит: организация инноваций, развитие и внедрение инноваций, обеспечение стабильности компании.

В наше время к руководителю процесса инноваций предъявляются требования двух типов:

- общие для любого управляющего;
- специальные, определенные специфическими особенностями инновационной деятельности как объекта воздействия.

Общие требования к руководителю:

- профессиональный запас знаний и навыков в управлении, экономике, маркетинге, соответствующий профилю производственной деятельности компании;

– навыки организации и руководства персоналом, т. е. умение убеждать, способность добиваться требуемого результата, готовность к обоюдному выгодному сотрудничеству, интуиция, коммуникабельность;

– способности анализировать и прогнозировать обстоятельства, творческое мышление, т.е. способности стратегического мышления в разрезе решаемых проблем;

– способности достигать положительного результата и успеха, которые включают в себя самостоятельность принятия решений и проведение мероприятий, выдержку, упорство;

– административный потенциал: планирование, принятие решений, организационный потенциал.

Специальные требования руководителя:

- способность найти творческий подход к решению управленческих задач;
- гибкость, интуиция, способность быстро реагировать на изменения внешней среды;
- способность рационально организовать деятельность работников, организовать условия их труда;
- способность быть лидером, обладающим авторитетом в отношениях между коллегами и подчиненными, что особенно важно в критических ситуациях.

Руководитель инновационных процессов отвечает за стратегии развития компании, методы организации процессов, а именно, за создание оптимальной структуры и технологии процессов и управление персоналом, поэтому он должен выполнять, как основные задачи любого руководителя, так и специальные, определенные специфическими особенностями.

1.3 Главные требования к профессиональной компетенции руководителя

В современном смысле руководителем является менеджер или управляющий, который занимает постоянную должность и имеет полномочия принимать решения по конкретным видам деятельности компании, действующей в рыночных условиях. Предполагается, что решения, принимаемые менеджером, основываются и разрабатываются на основе использования новейших методов управления: многомерных расчетов с помощью компьютерных технологий.

Всем известно, что не Генри Форд собрал самый первый автомобиль, также, не Стив Джобс придумал первый персональный компьютер, не Билл Гейтс создал первую операционную систему. Но все они совместили в себе очень важные качества, которые позволили им добиться больших результатов в бизнесе, такие как: умение разглядеть новые перспективные идеи и

умение организовать эффективно работающую команду единомышленников для их реализации. Иными словами все они обладали инновационными компетенциями лидеров, которые были необходимы для успешного ведения бизнеса на основе использования базисных технологических инноваций и накопленного человеческого капитала.

Свои управленческие компетенции руководитель должен постоянно развивать и совершенствовать, каждый день получать новую информацию и оттачивать полученные навыки на практике.

Выделяют 5 основных компетенций руководителя в современное время:

– Лидерство. Истинный «босс» является уверенным человеком, лидером, который способен быстро и правильно принимать решения в вопросах любой сложности. Руководитель постоянно развивает и совершенствует управленческие навыки, день за днем приобретает новые знания и оттачивает полученные навыки практически. Лидерство – это то, что позволяет руководителям формировать и фокусировать эффективные группы. Люди с плохими навыками привержены постановке целей для группы. Средний уровень подразумевает попытку создать продуктивную команду. Самый высокий уровень – создание высокопроизводительных команд. Только компетентный руководитель, у которого есть лидерские навыки, может повести за собой команду и достичь конкретных целей;

– Стратегическое мышление. Данная компетенция руководителя проявляется в необычном, нестандартном подходе к решению задач, склонности к декомпозиции и прогнозированию. Можно сказать, что стратегическое мышление – это способность руководителя установить понятную связь между повседневной деятельностью и долгосрочной перспективой. Человек, который обладает этой компетенцией, должен: четко выражать свои стратегии, обеспечивать её принятие другими; не смотреть на вещи поверхностно, а видеть картину целиком; а также анализирует тенденции в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Такой лидер тщательно формирует свой образ

мира, находит в нем изъяны и неточности, распознает их, и в итоге – использует их как «трамплин» для роста управленческих навыков;

– Технологические и технические компетенции. Управляющий должен быть прежде всего профессионалом в своей области. Управленческий профессионализм, полное знание нюансов работы, знание технологических характеристик конкретной отрасли – ключевые навыки менеджера. Технологические и технические компетенции – это опыт и навыки, понимание особенностей бизнес-процессов и умение их воспроизводить, знание методов и технологий оптимизации работы. Руководитель не только знает сложности и характеристики производственных процессов, но и может продемонстрировать эффективные пути их реализации;

– Организаторские способности, работа в команде. Основная компетенция менеджера – умение и желание работать в команде, используя эффективные механизмы мотивации, поощрения и внутреннего контроля. Компетентный управляющий является эталоном для сотрудников. Он формирует правила, устанавливает режим и соблюдает его беспристрастно. Он создает в коллективе благоприятную атмосферу, а также комфортные условия для работы и способен влиять на социально-психологический климат в коллективе. Эффективный руководитель знает сильные и слабые стороны каждого сотрудника, анализирует его способности и учитывает возложение на сотрудников приоритетных и второстепенных задач. Хороший руководитель понимает важность повышения квалификации персонала, и поэтому своевременно внедряет систему профессиональной подготовки с учетом приоритетных областей развития. Обучение корпоративной культуре организации, тимбилдинг развивают чувство принадлежности среди сотрудников. Вклад каждого имеет важное значение для эффективной работы, поэтому формирование коллектива является важным элементом в подготовке лидеров, а также в освоении успешных методов ведения переговоров и ораторского искусства;

– Собственная эффективность. Умение общаться, умение «представлять» себя, современная способность убеждать и точность выражения мыслей являются ключевыми навыками руководителя в любой сфере бизнеса. Чтобы убедить «массы», эффективно вести переговоры внутри и за пределами компании, требуется значительная гибкость ума. Чтобы правильно проводить встречи, держать внимание аудитории и уверенно направлять группу в правильном направлении, нужно развивать умение представлять информацию, а также практиковать навыки управления эмоциями и быстро анализировать ситуацию. Для того чтобы управленческие компетенции росли и улучшались, руководителю необходимо развивать собственную эффективность, обучаться и заниматься саморазвитием, осваивать новые технологии, то есть увеличивать свой кругозор.

Ключевые навыки лидера больше основаны на личных характеристиках. Их совершенствование позволяет достичь желаемого результата и стать наиболее компетентным руководителем. Для этого лучше использовать помощь профессионалов для развития профессиональной компетентности менеджера. Учебные курсы для руководителей обеспечивают возможности для развития или совершенствования управленческих навыков.

2 Анализ важности роли руководителя в развитии инновационной деятельности

2.1 Оценка роли руководителя в процессе инноваций на современном этапе развития общества

Руководитель в инновационном процессе играет ключевую роль, так как ему необходимо создавать и поддерживать соответствующую инновационную культуру, разрабатывать инновационные стратегии и предоставлять необходимые ресурсы для их осуществления, также он должен обладать обширными знаниями и навыками, чтобы успешно управлять инновационными проектами в современном обществе.

Инновационная культура – это знания, навыки и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и глобального внедрения инноваций в различных сферах человеческой деятельности, сохраняя в инновационной системе динамичную единицу старого, современного и нового; иными словами, это свободное создание нового по принципу непрерывности.

Разработка инновационной стратегии развития бизнеса является очень сложным процессом и требует разработки определенной последовательности действий, заключающейся в выборе и методах реализации планов, начиная с того же определения и цели.

Оценка роли и компетентности управляющего осуществляется определенными методами. Наиболее эффективным и простым способом является мониторинг работы персонала. Если компания имеет KPI или план работы, достаточно проверить, осуществляется ли он. Кроме того, вы можете проверить, мотивированы ли сотрудники и готовы ли они превзойти поставленные цели. Если сотрудники выполняют KPI, планируют, стремятся к выполнению поставленных перед ними задач, а работа руководителя эффективна. Тогда

он четко определяет задачи своих подчиненных, эффективно распределяет ресурсы.

KPI (Key Performance Indicators), или ключевые показатели эффективности – цифровые показатели, выраженные в абсолютных или относительных значениях (в процентах), показатели для оценки результативности и эффективности принятых мер.

Эффективность отражает соотношение расходов с результатами, а результативность – степень достижения намеченных целей.

KPI необходим для выявления сильных и слабых сторон, а также принятия решений о том, как усовершенствовать некоторые процессы, определить цели для людей и организаций и наиболее эффективные пути их достижения.

Функция оценки руководителя проекта вычисляется по формуле:

$$PM = (ЦР, М, Б) \quad (1)$$

где

Ц – профессиональные компетенции;

Р – личностные качества;

М – мотивация (мотивированность);

Б – опыт работы в области управления проектам.

«Профессиональные компетенции» представляют набор методов и способов, которые специалист знает, и которыми владеет.

«Личностные качества» – функциональная роль, которая выявлена у специалиста по концепции командных ролей Р. М. Белбина.

«Мотивация» специалиста рассматривается как внешняя, так и внутренняя. К внешнему типу мотивации относятся высокая зарплата и престижность занимаемой должности – так называемая мотивация бонусами. Для оценки внутренней мотивации использовались близость идеи/концепции

проекта интересам руководителя, стремление руководителя улучшать себя в плане управления и ведения проектами, стремление решать сложные задачи.

Критерии, которые выделяют для оценки роли руководителя в процессе инновации:

- Результаты внедрения и использования новых технологий и оборудования, темпы освоения новой продукции;

- Достижение поставленных SMART – задач. В этом случае должны быть описаны качественные критерии, при которых задача будет считаться выполненной;

- Сравнения портрета «идеального» руководителя и каждого конкретного человека, либо работающего руководителем, либо состоящего в резерве на замещение;

- Методы тестирования. С их помощью выявляются основные качества и способности, необходимые для управленческой деятельности: интеллектуальные, коммуникативные, способность к лидерству;

- Метод анкетирования, позволяющий оценить, как, по мнению коллектива, справляется с выполнением своих функций конкретный руководитель;

- Социометрические методики, позволяющие выявить положение руководителя в структуре межличностных отношений коллектива;

- Способность к инновационному мышлению и креативности;

- Оценка результативности, включая экономические показатели и удовлетворенность клиентов. Например, показатель чистой прибыли, причем, чем выше позиция, которую занимает руководитель в организационной структуре, тем больший удельный вес имеет этот показатель в критериях оценки.

Метод оценки результатов работы сводит воедино цели организации и цели ее руководителей, что ведет к развитию, как предприятия, так и его руководителей. Но это происходит только тогда, когда цели достаточно высоки

и достижимы. В этих условиях у руководителя появляется вкус к победе, что стимулирует их к новым и новым успехам. Четко определенные цели и служебная аттестация являются одним из эффективных инструментов мотивации руководителей. Люди любят сложные, но достижимые задачи и что их результаты оцениваются и отмечаются.

Оценка полученных результатов при реализации проектов путем расчета его показателей эффективности, на основании суммы всех показателей по проекту.

Руководитель компании является центральным звеном и главным двигателем любого инновационного процесса. Его деятельность охватывает все этапы инновационного управления, от разработки идеи инноваций и планирования до мониторинга внедрения инноваций. Именно поэтому в современных условиях система требований к руководителям всех уровней управления, и особенно к высшему руководству компаний, претерпевает значительные изменения.

2.2 Основные проблемы инновационного управления

Инновации часто рассматриваются как деятельность, связанная с новыми (высокими) технологиями. Все чаще руководители бизнеса говорят, что предприятие поддерживает инновации.

В настоящее время существуют следующие проблемы инновационного управления:

– нехватка высококвалифицированных руководителей. Подготовка по вопросам управления в значительной степени основывается на индивидуальных компонентах управления и очень редко – на самом процессе управления. Это также объясняется отсутствием реального управленческого опыта у большинства преподавателей. Конечно, знания в конкретной предметной области необходимы для успешной реализации целей проекта, а также знания основ управления, теории организаций, маркетинга, управления персоналом.

Но почти никто и нигде не учит руководителя умению выстраивать свои управленческие действия во времени, исходя из складывающейся ситуации. Хороших руководителей на всех не хватает – эта проблема стоит во всем мире;

– слабое использование современных управленческих технологий. Причина, заключается, во-первых, в высокой сложности современных технологий управления и, во-вторых, в том, что накопленных знаний для восприятия и практического использования этих технологий принципиально недостаточно. В отличие от чисто финансовых проектов, инновационные проекты имеют большое количество хорошо управляемых факторов (рычагов), которые могут радикально изменить привлекательность инвестиций в проекты к лучшему: методы управления, квалификация персонала, опыт управления. Именно поэтому успех проекта в значительной степени зависит от того, кто им руководит. Поэтому вопрос управления инновациями становится основополагающим;

– проблема управления процессом и организационной структурой, в рамках которой осуществляется этот процесс. Эта проблема очень многогранна. Правильно подобранная структура позволяет предприятию или же компании обеспечить полную занятость персонала, гибкость в использовании ресурсов и соответствие потребностям рынка. Таким образом, неизбежно возникает необходимость в более или менее реорганизации системы управления инновационной деятельностью компании. Теперь управляющий должен работать в рамках организационной структуры, которая не полностью адаптирована к инновациям. Управление такой деятельностью является гораздо более сложным делом, чем текущее повторяющееся производство. Для принятия обоснованных и быстрых решений руководству зачастую необходимо рассчитать и сравнить планы в короткие сроки.

Работники предприятий обладают достаточно большим инновационным потенциалом. Задача же руководителей – раскрыть этот потенциал с помощью управления инновационной активностью персонала. Благодаря

управлению инновационной активностью персонала происходит многократное увеличение реализации инновационного потенциала.

3 Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности руководителя в процессе инноваций

Инновационная деятельность предприятия, как правило, понимается как сложная особенность деятельности организации, включающая степень интенсивности и своевременности инновационных изменений, способность мобилизовать ресурсы в требуемом количестве и качестве, способность обеспечить эффективность, прогрессивность и рациональность методов и технологий инновационного процесса.

Инновационная деятельность компании связана с непрерывным потоком различных изменений. Для успешного достижения поставленных инновационных целей необходим способ управления изменениями, связанными с инновациями.

Для повышения эффективности деятельности руководителя в процессе инноваций, необходимо:

– делать творческие упражнения, которые имеют множество преимуществ, например:

а) развитие гибкости в мышлении. Высокая приспособляемость к постоянным изменениям внешней среды позволяет не фокусироваться на старых и неэффективных процессах, а создавать новые;

б) генерировать новые идеи. Творческие упражнения помогают найти совершенно новые решения повторяющихся проблем;

в) повышение мотивации к работе. При достаточном количестве практики рабочие задания становятся чем-то, что можно с нетерпением ждать, чтобы продемонстрировать и улучшить свой собственный интеллект, а не тестом, который препятствует прогрессу;

г) находить новые решения. Некоторые упражнения помогают развивать творческое видение, позволяя по-новому взглянуть на объекты, идеи и проблемы. Это очень полезно при поиске нового решения серьезной бизнес-проблемы;

д) улучшение коммуникации в коллективе. Творческие задания помогают отдельным лицам и группам совершенствовать навыки совместной работы, такие как общение, решение проблем и эффективная коммуникация.

– соблюдать определенный алгоритм нестандартного решения проблемы:

а) сбор информации. Одним из важнейших этапов творческого мышления является подготовка. Для того, чтобы создать более эффективное решение любой задачи, руководитель необходимо собрать всю доступную информацию по данному вопросу;

б) подумать о решениях. Для начала необходимо найти простое решение, а уже с его помощью можно начать формировать другие варианты, которые могут быть менее трудоемкими или финансово более осуществимыми, также необходимо давать время для мозгового штурма, чтобы найти как можно больше новых решений или процессов;

в) составить список самых сильных идей. Подумать о том, как эти идеи могут быть связаны и что их объединяет. Это поможет создать связи между различными идеями, которые будут направлять руководителя в разработке решения. Рассматривайте похожие идеи с разных точек зрения и отбрасывайте те, которые не связаны с другими;

г) попробовать результат. Тестирование результатов поможет определить, какие аспекты можно улучшить или изменить, чтобы найти успешное решение.

– использовать различный контент. Необходимо везде собирать новые идеи. Если разнообразить контент, который смотрите в повседневной жизни, это поможет развивать творческое мышление;

– следить за тенденциями. Следите за тенденциями моды – это не просто потребление новостей, связанных со сферой интересов, это способность предсказывать тенденции не требует дара ясновидения. Вместо этого просто нужно понять, как организована ваша сфера деятельности и откуда берутся инновации;

– действовать нестандартно. Изменение стиля работы может также стимулировать другое мышление о повседневных процессах. Творческие люди, как правило, готовы попробовать что-то новое, чтобы получить больше опыта в различных областях;

– общаться с другими людьми. Заводить новые знакомства, обсуждать новые идеи с другими людьми, чтобы услышать большее количества мнений. А также обмениваться накопленными знаниями и умениями;

– пройти все ступени развития работника для становления хорошим руководителем. Хороший руководитель не только знает, как нужно управлять командой и достигать поставленных задач, но и понимает, что каждый сотрудник имеет свою ценность. Также одной из важных черт руководителя является опытность. Чтобы руководитель смог получить опыт, а также понимать с какими трудностями сталкиваются подчиненные, должен начинать свой путь с самых низов. И в итоге, пройдя все этапы карьерного роста, руководитель сможет не только грамотно управлять командой, но и выстроить с ней доверительные отношения, а также вдохновлять её на достижение новых высот.

– создавать инновационную культуру в компании. То есть стимулировать сотрудников на новые идеи, поддерживать различные эксперименты и нестандартные решения;

– привлекать к инновационному процессу экспертов. Это могут быть и внутренние специалисты, и внешние. Они будут помогать оценивать новые идеи, а также разрабатывать стратегии для реализации данных идей и оценивать эффективность инноваций.

Для того чтобы повысить эффективность деятельности руководителя в процессе инноваций, ему необходимо совершенствоваться каждый день, каждый день узнавать что-нибудь новое, и работать над своими личными качествами и компетенциями. Также он должен ставить перед собой четкие цели и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Всё это необходимо для становления хорошим руководителем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе курсовой работы было выяснено, что руководитель является ключевым звеном в процессе инноваций. В его обязанности входит большое количество задач, без выполнения которых любая организация просто не сможет успешно работать.

В первой главе были изучены и описаны теоретические основы роли руководителя в процессе инноваций. Было показано, что руководитель является ключевой фигурой в инновационном процессе. Узнали, что руководитель должен обладать как профессиональными знаниями и навыками, так и лидерскими качествами, к ним можно отнести: умение пойти на риск, амбициозность, умение мотивировать команду.

Во второй главе уже был проведен анализ важности роли руководителя в развитии инновационной деятельности. Была проведена оценка роли руководителя в процессе инноваций на современном этапе развития общества, а также выявлены основные проблемы инновационного управления, к ним были отнесены: нехватка квалифицированных специалистов, проблемы в управлении процессом и проблемы с организационной структурой, а также слабое использование современных управленческих технологий.

В третьей главе были даны рекомендации для повышения эффективности руководителя в процессе инноваций. Чтобы деятельность руководителя была успешной, ему необходимо постоянно совершенствоваться: делать творческие задания, правильно выстраивать структуру работы, изучать новый контент, действовать нестандартно и создать инновационную культуру в компании.

Роль руководителя в процессе инноваций является одной из важнейших ролей. Так как именно от лидера зависит будущее любой компании, а так же успех этого будущего.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. HR - Академия| Ключевые компетенции руководителя // HR - Академия : [сайт]. – 2023. – URL: <https://hr-academy.ru/hrarticle/klyuchevyie-kompetentsii-rukovoditelya-.html> (дата обращения: 05.04.2023).
2. Kulakauskaite, Indre. Leadership: The role and responsibilities of a leader in innovation // IDEA DROP : [сайт]. – 2021. – URL: <https://ideadrop.co/innovation-management/leadership-role-responsibilities-innovation/> (дата обращения: 28.03.2023).
3. Актуальные проблемы управления инновационной активностью персонала промышленных предприятий // КиберЛенинка : [сайт]. – 2023. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-upravleniya-innovatsionnoy-aktivnostyu-personala-promyshlennyh-predpriyatiy> (дата обращения: 10.05.2023).
4. Александров, Алексей. KPI: что это такое простыми словами, как рассчитать // kokos.com : [сайт]. – 2023. – URL: <https://kokos.com/blog/chto-takoe-kpi-prostymi-slovami/> (дата обращения: 17.04.2023).
5. Гройсберг, Борис. 7 главных качеств хорошего руководителя // Большие идеи : [сайт]. – 2022. – URL: <https://big-i.ru/karera/lichnye-kachestva-i-navyki/p13600/> (дата обращения: 30.03.2023).
6. Инновационная культура // sociology.mephi.ru : [сайт]. – 2023. – URL: https://sociology.mephi.ru/docs/innovatika/html/innovacionnaya_kultura.html (дата обращения: 12.04.2023).
7. Какими качествами должен обладать руководитель? // ИБДА : [сайт]. – 2020. – URL: https://ibda.ranepa.ru/mba_articles/kachestva-rukovoditelya/ (дата обращения: 24.03.2023).
8. Ключевые компетенции руководителя для эффективного управления подчинёнными — «страшный» чек-лист для самопроверки и оценки. Профессиональные компетенции руководителя // hiddenshell. : [сайт].

– 2023. – URL: <https://hiddenshell.ru/klyuchevye-kompetencii-rukovoditelya-dlya-effektivnogo-upravleniya-podchin-nnymi/> (дата обращения: 12.04.2023).

9. Ключевые профессиональные компетенции руководителя организации // тренинговая компания «Бизнес Партнер» : [сайт]. – 2023. – URL: <https://training-partner.ru/staty/professionalnye-kompetencii-rukovoditelya-organizacii.html> (дата обращения: 12.04.2023).

10. Ключевые управленческие компетенции руководителя // PREMIUM MANAGEMENT : [сайт]. – 2017. – URL: <https://premiummanagement.com/blog/kompetencii-rukovoditelja> (дата обращения: 05.04.2023).

11. Компетенции эффективного руководителя // Факультет повышения квалификации и переподготовки ИДО БГУ : [сайт]. – 2020. – URL: https://fpk.bsu.by/index.php?option=com_content&view=article&id=290:kompetentsii-effektivnogo-rukovoditelya&catid=9&Itemid=116 (дата обращения: 05.04.2023).

12. Компетенция руководителя – стратегическое мышление // Университет Карьерного Роста : [сайт]. – 2023. – URL: https://career-university.ru/strategic_thinking (дата обращения: 05.04.2023).

13. Математическая модель для оценки эффективности работы руководителя проекта при реализации инновационной деятельности // КиберЛенинка : [сайт]. – 2023. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/matematicheskaya-model-dlya-otsenki-effektivnosti-raboty-rukovoditelya-proekta-pri-realizatsii-innovatsionnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 27.04.2023).

14. Обязанности, функции и цели руководителей структурных подразделений // Русская школа управления : [сайт]. – 2022. – URL: <https://uprav.ru/blog/tseli-i-funksii-rukovoditelya-strukturnogo-podrazdeleniya/> (дата обращения: 28.03.2023).

15. Оценка эффективности сотрудников и руководителей // LOGISTIC SYSTEMS CONSULTING : [сайт]. – 2022. – URL: <https://lsconsulting.ru/uslugi/ocenka-effectivnosti-i-potenciala-upravlencheskoj-komandi/> (дата обращения: 05.04.2023).

16. Оценка эффективности и компетенций руководителя: особенности, критерии, методы // LOGISTIC SYSTEMS CONSULTING : [сайт]. – 2022. – URL: <https://lsconsulting.ru/ocenka-ehffektivnosti-i-kompetencij-rukovoditelya-osobennosti-kriterii-metody/> (дата обращения: 03.05.2023).

17. Оценка эффективности руководителя: критерии и методы // pro-personal.ru : [сайт]. – 2020. – URL: <https://www.pro-personal.ru/article/1099283-20-m9-otsenka-effektivnosti-deyatelnosti-rukovoditeley> (дата обращения: 17.04.2023).

18. Повышение эффективности инновационной деятельности предприятия на основе разработки стратегии внедрения технологических новшеств // КиберЛенинка : [сайт]. – 2023. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-innovatsionnoy-deyatelnosti-predpriyatiya-na-osnove-razrabotki-strategii-vnedreniya-tehnologicheskikh> (дата обращения: 10.05.2023).

19. Повышение эффективности управленческой инновационной деятельности руководителя предприятия // Экономическая библиотека : [сайт]. – 2023. – URL: <https://economy-lib.com/povyshenie-effektivnosti-upravlencheskoj-innovatsionnoy-deyatelnosti-rukovoditelya-predpriyatiya> (дата обращения: 18.05.2023).

20. Проблемы управления инновационным развитием предприятия // InnovBusiness.Ru : [сайт]. – 2019. – URL: http://www.innovbusiness.ru/content/document_r_3537193D-796A-4E7A-8112-0E4EBA681A3B.html (дата обращения: 03.05.2023).

21. Разработка стратегии инновационного развития предприятия // effect 24 : [сайт]. – 2023. – URL: <https://posteffect.ru/poleznye-stati/razrabotka-strategii-innovatsionnogo-razvitiya-predpriyatiya/> (дата обращения: 17.04.2023).

22. Роль руководителя в процессе инноваций // poisk-ru.ru. : [сайт]. – 2023. – URL: <https://poisk-ru.ru/s49041t13.html> (дата обращения: 27.04.2023).

23. Роль руководителя в процессе инноваций // КиберЛенинка : [сайт]. – 2017. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-rukovoditelya-v-protssesse-innovatsiy> (дата обращения: 27.05.2023).

24. Роль руководителя в управлении инновациями в организации // Studbooks.net : [сайт]. – 2023. – URL: https://studbooks.net/1437445/menedzhment/rol_rukovoditelya_upravlenii_innovatsiyami_organizatsii (дата обращения: 24.03.2023).

25. Роль руководителя в процессе инноваций. Инновационный менеджмент. Шпаргалка... // VzBook.ru : [сайт]. – 2023. – URL: <https://bzbook.ru/Innovaczionnyj-menedzhment-Shpargalka.33.html> (дата обращения: 28.03.2023).

26. Роль руководителя в процессе инноваций: Руководитель инновационного процесса – это инновационный менеджер // Finances.Social : [сайт]. – 2023. – URL: https://finances.social/menedjment-shpargalki_858/rol-rukovoditelya-protssesse-66898.html (дата обращения: 24.03.2023).

27. Требования к профессиональной компетенции менеджера. Имидж менеджера // Studbooks.net : [сайт]. – 2023. – URL: https://studbooks.net/1468798/menedzhment/trebovaniya_professionalnoy_kompetentsii_menedzhera_i_midzh_menedzhera (дата обращения: 30.03.2023).

28. Умение в инновации: как повысить свою эффективность? // 4BRAIN : [сайт]. – 2023. – URL: <https://4brain.ru/blog/umenie-v-innovacii-kak-povyisit-svoyu-effektivnost/> (дата обращения: 18.05.2023).

29. Управленческие компетенции: модель и развитие организационных компетенций руководителя, что к ним относится и примеры этого // upravlenie1.ru : [сайт]. – 2020. – URL: <https://upravlenie1.ru/psihologiya/upravlencheskie-kompetentsii.html> (дата обращения: 05.04.2023).

30. Факторы, влияющие на эффективность руководителя // HRTIME : [сайт]. – 2020. – URL: <https://hrtime.ru/material/factory-vliiaiushchie-na-effektivnost-rukovoditelja-44348/> (дата обращения: 18.05.2023).