

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ: СТРАТЕГИИ ВЫЖИВАНИЯ И РОСТА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Инновационный менеджмент – осознанный и систематизированный творческий процесс, включающий в себя множество взаимосвязанных этапов, которые вместе обеспечивают полное создание, производство и внедрение инновационных решений [1].

Управление инновационной деятельностью предприятия в условиях кризиса предполагает корректировку целей, связанных с внедрением и применением новых технологий, оборудования и процессов, а также обновление различных аспектов инновационной работы организации через проведение мероприятий, нацеленных на восстановление, поддержание и усиление конкурентоспособности, а также обеспечение устойчивого развития компании в сложных экономических условиях.

Ввиду объективной подверженности промышленных организаций кризисным явлениям, обусловленной циклическим характером экономического развития и воздействием внешнесредовых факторов, возникает объективная необходимость в своевременном выявлении, прогнозировании и оперативном реагировании на деструктивные изменения. Данное обстоятельство обуславливает целесообразность систематизации и выделения ключевых принципов управления инновационной деятельностью в условиях кризиса:

- принцип полноты реагирования – предполагает всесторонний учет и адекватное противодействие всему спектру угроз, воздействующих на инновационную деятельность и финансовое равновесие организации;

- принцип целевой ориентации – выражается в направленности антикризисных мер на достижение конечного успеха, понимаемого как сохранение жизнеспособности и конкурентоспособности бизнеса;

- принцип адекватности – требует строгого соответствия масштаба и интенсивности принимаемых мер реальной степени опасности, угрожающей инновационной деятельности и финансовой устойчивости;

- принцип срочности (оперативности) – обусловлен объективной закономерностью расширения кризисных явлений и порождения ими сопутствующих деструктивных процессов [1].

Инновационный потенциал в организациях складывается из отдельных составляющих: производственный потенциал, научно-технический потенциал, интеллектуально-кадровый потенциал, маркетинговый потенциал, финансово-инвестиционный потенциал и информационный потенциалы [1].

В условиях кризиса наблюдается множество инновационных рисков, еще больше, чем при благоприятных условиях. В целях постоянного мониторинга внутренней и внешней среды организации для раннего обнаружения надвигающейся угрозы кризиса, свидетельствующего о возможном ухудшении положения организации на рынке и его конкурентного статуса, менеджерам предлагается учитывать систему факторов, определяющих инновационный риск [1].

Проблема выживания организации в условиях кризиса приобретает первостепенное значение, поскольку только успешное ее разрешение создает предпосылки для дальнейшего развития и использования кризисной ситуации в качестве источника новых возможностей. В теоретическом и прикладном аспектах под выживанием понимается способность хозяйствующего субъекта сохранять свою целостность и функциональность в условиях деструктивного воздействия внешней среды.

Стратегии выживания представляют собой комплекс управленческих решений и действий, ориентированных на обеспечение сохранности организации как действующей экономической единицы, минимизацию финансовых и ресурсных потерь, а также поддержание необходимого уровня ликвидности. В качестве ключевых мероприятий, реализуемых в рамках данных стратегий, выступают:

- оптимизация текущих затрат и издержек производства;
- реструктуризация кредиторской и дебиторской задолженности;

- сокращение непрофильных активов;
- концентрация усилий на наиболее рентабельных продуктовых направлениях [2].

В кадровой сфере стратегии выживания предполагают реализацию мер, направленных на сохранение ключевых профессиональных компетенций и поддержание мотивации персонала в условиях ресурсных ограничений. К числу таких мер относятся:

- оптимизация численности при сохранении ядра квалифицированных специалистов;
- перераспределение функций;
- внедрение гибких систем оплаты труда, увязанных с результатами деятельности.

Процесс внедрения перемен в функционирование организации в период кризиса актуализирует задачи по целенаправленному управлению различными процессами, которые носят системный подготовительный характер:

- проверка уровня сплоченности (развитие сотрудничества и чувства единства);
- оценка степени вовлеченности персонала во внедрение новшеств, способности к перестройке выполняемых функций, готовности произвести быстрые изменения [3].

В период внедрения всех новшеств и кризиса необходим систематический контакт с сотрудниками, эффективный обмен информацией и данными, делегирование права принимать решения тем, кто первый сталкивается с проблемой. Все эти направления работы должны быть реализованы поэтапно, грамотно, четко [3].

Стратегия роста направлена на расширение рыночной деятельности и рост объемов инвестирования. Чаще всего менеджеры в компаниях стараются сознательно выбирать стратегии роста, связанные с высоким уровнем риска, так как никто не может гарантировать, что быстрое увеличение товаров и услуг принесет ожидаемые прибыли в условиях острой конкуренции. Стратегии роста носят наступательный характер и реализуются, когда кризисная угроза миновала или когда в самом кризисе открываются новые возможности. В период нестабильности ослабевают позиции конкурентов, высвобождаются рыночные ниши, появляется доступ к более дешевым активам [2].

Выбор между стратегией выживания и стратегией роста не является жесткой альтернативой. В реальной практике успешные предприятия комбинируют эти подходы: часть бизнеса переводится в режим жесткой экономии и защиты, в то время как на перспективных направлениях иницируются проекты развития. Ключевым фактором успеха выступает способность менеджмента гибко реагировать на изменения внешней среды, своевременно перераспределяя ресурсы между «обороной» и «наступлением». Именно такой сбалансированный подход позволяет не только пережить кризис, но и выйти из него более сильным и конкурентоспособным.

Управление инновациями в кризис – сложный процесс, требующий от организации оперативного реагирования на угрозы и стратегического видения. Кризис выступает катализатором трансформации, заставляя мобилизовать все компоненты инновационного потенциала: производственный, кадровый, финансовый и информационный. Успех зависит от способности своевременно идентифицировать риски и гибко перестраивать стратегические приоритеты.

Список использованной литературы

1. **Бюндюгова, Т. В.** Развитие инновационного потенциала сотрудников с помощью визуальных технологий в посткризисный период / Т. В. Бюндюгова. – Ростов н/Д, 2020. – 15 с. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-innovatsionnogo-potentsiala-sotrudnikov-s-pomoschyu-vizualnyh-tehnologiy-v-postkrizisnyy-period/viewer> (дата обращения: 11.02.2026).
2. **Кубарь, М. А.** Стратегии развития организации / М. А. Кубарь. – п. Персиановский, 2021. – 4 с. – URL: <file:///C:/Users/KARINA/Downloads/strategii-razvitiya-organizatsii.pdf> (дата обращения: 12.02.2026).
3. **Управление** инновационной деятельностью предприятия в условиях кризиса / Л. Т. Тринеева [и др.]. – Воронеж, 2024. – 7 с. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-innovatsionnoy-deyatelnostyu-predpriyatiya-v-usloviyah-krizisa/viewer> (дата обращения: 14.02.2026).