

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2024.78.41.041

Роль лидерства и управления изменениями в процессе внедрения инновационных решений

Синтяев Сергей Александрович

Магистрант,
Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ),
125080, Российская Федерация, Москва, шоссе Волоколамское, 11;
e-mail: Sintyaev@mail.ru

Нестеренко Юлия Николаевна

Доктор экономических наук, профессор,
завкафедрой экономики минерально-сырьевого комплекса,
Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ),
125080, Российская Федерация, Москва, шоссе Волоколамское, 11;
e-mail: Sintyaev@mail.ru

Аннотация

Инновационные решения в современном бизнесе занимают центральное место, обеспечивая компаниям возможности для поддержания конкурентоспособности, адаптации к быстро меняющимся условиям рынка и удовлетворения новых запросов потребителей. В эпоху цифровых технологий и глобализации использование новых идей и подходов становится решающим фактором успеха. Роль инноваций в бизнесе можно рассматривать с различных точек зрения. Во-первых, инновации способствуют увеличению производительности. Автоматизация процессов, внедрение новых технологий и оптимизация ресурсопотребления позволяют компаниям достигать большего при меньших затратах. Это особенно важно в условиях высокой конкуренции, где каждая ошибка может стать критичной. Внедрение новшеств помогает избежать застойных явлений и поддерживать динамичное развитие бизнеса. С другой стороны, инновации могут способствовать улучшению качества продукции и услуг. Например, исследование и разработка новых материалов или технологий производства позволяют создавать продукты с лучшими характеристиками, которые более соответствуют ожиданиям потребителей. Это приводит к повышению уровня удовлетворенности клиентов и, как следствие, к увеличению лояльности и повторному выбору компании для покупки.

Для цитирования в научных исследованиях

Синтяев С.А., Нестеренко Ю.Н. Роль лидерства и управления изменениями в процессе внедрения инновационных решений // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 6А. С. 396-405. DOI: 10.34670/AR.2024.78.41.041

Ключевые слова

Компания, бизнес, разработки, качество, новшества.

Введение

Инновации играют ключевую роль в стратегическом планировании. В современной бизнес-среде, где изменения происходят с головокружительной скоростью, долгосрочное планирование основывается на способности компании прогнозировать и адаптироваться к новым вызовам. Например, компании, которые своевременно осознают значимость устойчивого развития, могут инвестировать в зеленые технологии и получать конкурентные преимущества на рынке. В свою очередь, те, кто пренебрегает такими трендами, рискуют оказаться на обочине бизнес-процессов.

Основная часть

Фактор клиентоориентированности также не остаётся без внимания. Внедрение инновационных подходов к взаимодействию с клиентами, таких как персонализированные предложения, использование искусственного интеллекта для анализа запросов и поведения потребителей, обеспечивает более точное удовлетворение их потребностей [Роздольская, Ледовская, Щербань, 2024]. В результате компании получают возможность более эффективно привлекать и удерживать клиентов, что напрямую отражается на прибыльности бизнеса (табл. 1).

Таблица 1 - Роль лидерства в поддержке инноваций

Аспект	Описание
Визионерское мышление	Лидеры должны видеть перспективы и направление развития инноваций.
Принятие решений	Лидеры принимают ключевые решения, которые влияют на внедрение инноваций.
Развитие команды	Обучение и мотивация команды для поддержки инновационных процессов.
Ресурсное обеспечение	Обеспечение необходимых ресурсов для реализации инновационных проектов.
Пример для подражания	Лидеры демонстрируют готовность к изменениям и новаторству своим примером.

Отдельное внимание стоит уделить инновациям в управлении и организационных структурах. Гибкость и адаптивность становятся ключевыми качествами успешных компаний. Введение агильных методологий, использование распределённых команд и создание условий для постоянного обучения сотрудников позволяют организациям быстро реагировать на изменения и эффективно управлять ресурсами. Такие компании становятся более устойчивыми к внешним и внутренним шокам, а также способными к непрерывному самосовершенствованию.

Также стоит отметить важность сотрудничества в области инноваций. Многие из самых значительных прорывов достигаются благодаря комбинации усилий различных компаний, научных учреждений и независимых исследователей. Открытые инновации и коллаборативные проекты позволяют объединять знания и ресурсы, способствуя созданию более комплексных и эффективных решений [Ксенофонтова, 2021]. Такое сотрудничество также стимулирует конкуренцию, побуждая компании ускорять свой инновационный цикл (табл. 2).

Таблица 2 - Этапы управления изменениями в внедрении инноваций

Этап	Описание
Оценка текущего состояния	Анализ текущей ситуации и выявление необходимости изменений.
Постановка целей	Определение конкретных целей и задач для внедрения инноваций.
Планирование изменений	Разработка плана действий для достижения поставленных целей.
Коммуникация и обучение	Информирование сотрудников и обучение новым методам и процессам.
Внедрение	Реализация планов и внедрение инновационных решений в практику.
Оценка и корректировка	Мониторинг результатов и внесение необходимых корректировок.

Конкурентная среда современной экономики диктует необходимость постоянного поиска новых подходов и технологий. Те компании, которые готовы инвестировать в исследования и разработки, в долгосрочной перспективе получают существенные выгоды. Эксперименты с новыми бизнес-моделями, продуктовыми линиями и рынками позволяют находить оптимальные пути развития и обеспечивать устойчивый рост. Более того, корпоративная культура, ориентированная на инновации, создает благоприятный климат для удержания и привлечения талантов [Фурсова, 2021].

Экономическая нестабильность и глобальные вызовы тоже играют свою роль. В условиях неопределенности инновации становятся инструментом управления рисками. Например, диверсификация источников доходов, поиск новых рынков сбыта или разработка уникальных предложений помогают минимизировать воздействие кризисов и поддерживать стабильность бизнеса. Компании, которые умеют эффективно использовать инновационные инструменты, оказываются более защищенными от внешних и внутренних угроз.

Инновационные решения также способствуют повышению корпоративной социальной ответственности [Ангеловский, 2023]. Внедрение экологически чистых технологий, разработка продуктов с меньшим негативным воздействием на окружающую среду и поддержка социальных инициатив укрепляют репутацию компаний и делают их более привлекательными для потребителей, инвесторов и партнеров. Кроме того, такие действия способствуют положительным изменениям в обществе, что является важным вкладом в устойчивое развитие.

Важным аспектом является и финансовое управление. Использование современных финансовых технологий, таких как блокчейн и финтех-решения, ускоряет и упрощает операции, повышает прозрачность и надежность транзакций. Компании, внедряющие эти технологии, получают конкурентные преимущества благодаря сокращению издержек и повышению эффективности финансовых процессов.

Инновации становятся неотъемлемой частью маркетинговых стратегий. В условиях перенасыщенного информационного пространства компании вынуждены искать новые, более эффективные способы коммуникации с аудиторией. Использование передовых технологий, таких как виртуальная и дополненная реальность, позволяет создавать уникальные впечатления и привлекать внимание пользователей [Байрамуков, 2023]. Социальные сети и цифровые платформы открывают дополнительные возможности для взаимодействия с клиентами и продвижения продуктов.

Масштаб и скорость распространения инноваций не ограничиваются одной отраслью или рынком. Цифровые технологии трансформируют традиционные индустрии, такие как сельское хозяйство, здравоохранение, производство и логистика. Внедрение умных решений и Интернета вещей (IoT) позволяет отслеживать и анализировать огромное количество данных в режиме реального времени, что способствует принятию более обоснованных решений и оптимизации

процессов (табл. 3).

Таблица 3 - Факторы успешного внедрения инноваций

Фактор	Описание
Культура инноваций	Создание среды, способствующей новаторству и экспериментам.
Поддержка со стороны руководства	Активное участие высшего руководства в процессе изменений.
Вовлеченность сотрудников	Участие и мотивация сотрудников на всех уровнях организации.
Технологическое обеспечение	Наличие современных технологий и инфраструктуры.
Управление рисками	Идентификация и минимизация рисков, связанных с внедрением.

Инвестирование в образование и профессиональное развитие сотрудников также является ключевым элементом инновационной стратегии. Компании, которые поддерживают обучение и повышение квалификации своих работников, остаются впереди за счет создания более квалифицированного и мотивированного персонала [Джолдошов, Асанбекова, 2023]. Обучение новым технологиям и методам работы способствует повышению общей производительности и конкурентоспособности бизнеса.

В заключение можно отметить, что инновации играют центральную роль в современном бизнесе, определяя его успешность и устойчивость. Компании, способные эффективно интегрировать новые идеи и технологии в свои процессы, получают возможности для роста, адаптации к изменениям и сохранения конкурентных преимуществ. В условиях глобальных вызовов и экономической нестабильности инновационные решения становятся ключом к долгосрочному успеху и устойчивому развитию.

Управление изменениями в организации является критически важным аспектом для успешного выполнения стратегических целей и адаптации к динамично изменяющимся условиям внешней среды. В любое время компаниям приходится сталкиваться с различными изменениями, будь то внедрение новых технологий, реорганизация структур, изменение стратегий или адаптация к новым рыночным условиям. Управление изменениями представляет собой систематический подход к обеспечению успешности этих преобразований. В этом тексте будут рассмотрены основные принципы, подходы и методы управления изменениями [Кириченко, Яковенко, 2023].

Прежде чем перейти к детальному анализу методов и подходов, важно понимать, что управление любыми изменениями начинается с четкого определения целей и ожиданий. Каждое изменение должно быть тщательно спланировано, чтобы минимизировать сопротивление и повысить вероятность его успешного выполнения. Изменения могут быть как долгосрочными, так и краткосрочными; они могут касаться отдельных процессов или затрагивать всю компанию. В этом контексте важную роль играет лидерство и способность руководителей установить ясное видение и донести его до сотрудников.

Еще один критически важный аспект управления изменениями – это оценка текущего состояния организации и ее готовности к изменениям. Оценка текущего состояния помогает выявить риски, которые могут возникнуть в ходе реализации изменений, а также определить ключевые точки контроля и метрики, которые будут измерять успех или неуспех реализации изменений. Важно учитывать и культуру организации, так как она напрямую влияет на то, как сотрудники воспримут изменения и будут участвовать в их реализации.

Планирование является основой успешного управления изменениями. На этом этапе разрабатывается четкий план действий, включающий все необходимые ресурсы, этапы внедрения изменений, сроки и ответственных лиц. План должен быть гибким, чтобы оперативно реагировать на непредвиденные ситуации и корректировать направление в зависимости от обстоятельств. Связь с заинтересованными сторонами занимает важное место в процессе планирования, так как она обеспечивает понимание и поддержку изменений на всех уровнях.

Одним из ключевых методов управления изменениями является модель ADKAR, разработанная Prosci. Эта модель основывается на пяти элементах – осознание (Awareness), желание (Desire), знание (Knowledge), способность (Ability) и укрепление (Reinforcement). На каждом этапе важно понять, на каком уровне находится компания и сотрудники, и что нужно сделать, чтобы перейти к следующему этапу [Яндарбаева, Юшаева, Дикаева, 2022]. Например, на этапе осознания важно донести до сотрудников необходимость изменений и объяснить, почему они необходимы. На этапе желания – мотивировать сотрудников активно участвовать в процессе изменений.

Еще одной популярной моделью является модель Коттера, состоящая из восьми шагов. Согласно этой модели, процесс изменений начинается с создания ощущения срочности, формирования руководящей коалиции, разработки стратегического видения и инициатив, передачи видения изменения, обеспечения широкомасштабных действий, обеспечения краткосрочных побед, закрепления достигнутого и создания новой культуры. Каждый из этих шагов требует внимательного подхода и четкого понимания задач и целей.

Сопrotивление изменениям – это одно из самых больших препятствий для их успешного внедрения. Люди по своей природе склонны к стабильности, поэтому любые изменения зачастую вызывают у них страх и неуверенность. Руководители должны быть готовы к тому, что сопротивление неизбежно и разработать стратегии для его преодоления. Это может включать в себя обучение, коммуникацию, участие сотрудников в процессе изменений, предоставление необходимой поддержки и ресурсов (табл. 4).

Таблица 4 - Сопrotивление изменениям и способы его преодоления

Причина сопротивления	Способ преодоления
Страх перед неизвестным	Проведение тренингов и семинаров для объяснения выгод изменений.
Недостаток информации	Открытое и регулярное информирование сотрудников о ходе изменений.
Потеря комфорта и стабильности	Постепенное внедрение изменений и поддержка в адаптации.
Недоверие к руководству	Укрепление доверия через честность и прозрачность действий руководства.
Привязанность к старым методам	Вовлечение ключевых сотрудников в процесс разработки новых методов.

Эффективная коммуникация – это ключевой элемент в управлении изменениями. Коммуникация должна быть постоянной, четкой и прозрачной. Необходимо обеспечить двусторонний обмен информацией, чтобы сотрудники могли задавать вопросы, выражать свои опасения и получать ответы. Руководители должны быть открытыми и доступными, чтобы укрепить доверие и создать позитивное отношение к изменениям [Грязева-Добшинская, Дмитриева, Коробова, 2023].

Методы вовлечения сотрудников играют значимую роль в процессе изменений. Вовлечение сотрудников можно рассматривать через призму создания команд, участие в проектных

группах, проведение семинаров и тренингов. Вовлеченные сотрудники чувствуют свою значимость и ответственность за успех изменений, что способствует их активному участию и поддержке преобразований.

Инструменты управления изменениями разнообразны и включают в себя программное обеспечение для управления проектами, системы мониторинга и оценки, а также различные методологии и подходы. Например, использование Agile подхода позволяет гибко и эффективно управлять изменениями, реагировать на возникающие риски и корректировать планирование на ходу.

Оценка и контроль являются завершающими этапами процесса управления изменениями, но их значимость трудно переоценить. Регулярная оценка процесса позволяет выявить проблемные области и внести необходимые корректировки. Метрики успеха могут включать в себя как количественные, так и качественные показатели. Важно не только оценивать текущий прогресс, но и анализировать полученные результаты для дальнейшего улучшения и развития.

Примеры успешного управления изменениями можно найти в разных отраслях и организациях. Например, компания Apple неоднократно демонстрировала превосходное управление изменениями, внедряя инновационные продукты и адаптируясь к изменяющимся требованиям рынка. Их успешность связана с четким видением, эффективной коммуникацией и способностью быстро адаптироваться к новым условиям.

Ни одна компания не застрахована от неудач в процессе изменений, и важно понимать, что ошибки – это неотъемлемая часть процесса обучения и развития. Обучение на ошибках позволяет компаниям улучшать свои стратегии управления изменениями, учитывать прошлые просчеты и делать выводы для будущих изменений.

Таким образом, управление изменениями – это сложный и многогранный процесс, который требует системного подхода, четкого планирования, эффективной коммуникации и активного участия всех заинтересованных сторон. Основные методы и подходы, такие как модели ADKAR и Коттера, а также стратегии преодоления сопротивления и вовлечения сотрудников, позволяют компаниям успешно реализовывать изменения и достигать поставленных целей. Важно помнить, что успех управления изменениями зависит от готовности компании к изменениям, способности лидеров установить ясное видение и эффективно донести его до сотрудников, а также от умения адаптироваться и учиться на своих ошибках [Овчарова, 2023].

Внедрение инноваций является ключевой задачей для многих организаций, стремящихся к устойчивому развитию и конкурентоспособности на глобальном рынке. Однако не все компании понимают, какие стратегии и тактики могут быть наиболее эффективными, чтобы успешно инициировать и поддерживать процесс инноваций. Рассмотрим подробнее ключевые стратегии внедрения инноваций и приведем примеры успешных тактик из различных организаций.

Одной из базовых стратегий является построение культуры инноваций внутри организации. Это предполагает не только создание условий для творческой деятельности сотрудников, но и формирование подходящей корпоративной среды, в которой идеи и новаторские решения приветствуются и поддерживаются. Ведущие компании, такие как Google, давно осознали важность культурной составляющей для инициирования инновационного процесса. В Google сотрудники имеют возможность выделять до 20% рабочего времени на проекты, не связанные с их основными обязанностями, что позволяет генерировать новые идеи и находить нестандартные решения.

Другой стратегией является инвестирование в исследования и разработки (R&D).

Компании, такие как Apple и Samsung, тратят значительные ресурсы на создание новых продуктов и технологий, что позволяет им оставаться на пике индустриальных тенденций и регулярно представлять революционные решения. Важно поддерживать и развивать R&D структуры внутри компании, чтобы они могли быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка и внедрять в производство новейшие разработки.

Инструктивной для многих организаций является стратегия партнерства и сотрудничества. Совместная работа с другими компаниями, университетами и исследовательскими центрами позволяет ускорить инновационный процесс и расширить доступ к новым знаниям и технологиям. Например, партнерство между автомобильной компанией BMW и технологической фирмой Intel позволило им быстрее продвинуться в разработке автономных автомобилей. Компании, вступающие в стратегические альянсы, могут также снизить расходы и риски, связанные с внедрением инноваций.

Важную роль играет и стратегия открытых инноваций. Core принцип открытых инноваций заключается в поощрении обмена знаниями и идеями не только внутри компании, но и вне ее пределов. Примером может служить компания Procter & Gamble, которая активно использует эту стратегию. Они разрабатывают инновационные продукты не только внутри компании, но и за счёт внешних источников, таких как стартапы, научные институты и независимые исследователи. Это позволяет P&G постоянно обновлять свою продукцию и оставаться конкурентоспособными на мировом рынке.

Внедрение инноваций требует и гибких организационных структур. Традиционные иерархические компании часто оказываются менее эффективными в быстро меняющихся условиях, так как медленная реакция может привести к упущенным возможностям. Организации, стремящиеся к инновационному лидерству, создают более плоские структуры и усиливают горизонтальные связи, что улучшает коммуникацию и ускоряет процесс принятия решений. Компания Zappos, например, внедрила систему холакратии, где управление осуществляется через самоорганизующиеся команды, что позволяет быстрее реагировать на изменения и вводить новшества.

Стимулирование внутреннего предпринимательства также является эффективной стратегией. Многие крупные компании создают внутрикорпоративные стартап-инкубаторы и акселераторы, поддерживая сотрудников в реализации их идей. Примером здесь является компания 3M, известная своей программой «15% времени», во время которого сотрудники могут работать над своими проектами. Именно благодаря этой программе были созданы известные продукты, такие как клей Post-it. Такой подход не только поощряет инициативу, но и позволяет быстро выявлять и развивать перспективные идеи.

Среди тактик внедрения инноваций следует отметить использование методологии agile. Этот метод управления проектами, изначально разработанный для IT-сферы, позволяет быстро адаптироваться к изменениям и внедрять новые идеи и технологические решения. Agile-методология широко используется компаниями, занимающимися разработкой программного обеспечения, такими как Spotify, которая благодаря гибкому подходу смогла быстро завоевать лидирующие позиции на музыкальном рынке.

Не стоит забывать и о важности клиентоориентированного подхода в процессе внедрения инноваций. Постоянное взаимодействие с клиентами, изучение их потребностей и отзывов помогает улучшать продукты и сервисы. Примером может служить компания Amazon, которая регулярно анализирует данные о поведении и предпочтениях пользователей для внедрения новых функций и улучшения сервиса. Также Amazon часто тестирует нововведения на

небольших группах пользователей, чтобы получить обратную связь перед масштабным распространением нововведений.

Для успешного внедрения инноваций не обойтись без использования современных цифровых технологий и Big Data. Анализ больших объемов данных позволяет компаниям выявлять новые возможности для развития и оптимизации бизнес-процессов. Например, компания Netflix использует аналитические инструменты для изучения предпочтений пользователей, что позволяет им создавать более точные алгоритмы рекомендаций и разрабатывать новые шоу и фильмы, которые будут востребованы аудиторией.

Важным аспектом является и обучение и развитие персонала. Компании, стремящиеся к инновационному лидерству, вкладывают значительные ресурсы в обучение сотрудников и развитие их навыков. Примером может служить IBM, которая активно развивает корпоративную систему образования, что позволяет сотрудникам постоянно осваивать новые технологии и методы работы.

Комплексный подход к менеджменту инноваций, включающий стратегическое планирование, развитие корпоративной культуры, партнерства, гибких структур и технологий, а также непрерывное обучение, может обеспечить организациям значительное конкурентное преимущество. Примеры успешных компаний показывают, что использование этих стратегий и тактик в комплексе позволяет достигать впечатляющих результатов и устойчиво развиваться.

Заключение

Таким образом, для успешного внедрения инноваций компании должны стремиться к созданию внутренней и внешней среды, благоприятной для генерации и реализации новых идей. Инвестирование в исследования и разработки, открытые инновации, гибкие организационные структуры, внутреннее предпринимательство и agile методология являются важными элементами, необходимыми для создания инновационных продуктов и услуг. Компании, которые успешно интегрируют эти стратегии и тактики, могут не только улучшить свои показатели, но и занять лидирующие позиции на рынке, создавая новую ценность для своих клиентов и общества в целом.

Библиография

1. Ангеловский А. Лидерство и управление изменениями: как эффективно внедрять новые процессы и инструменты управления в организации // *Личность: ресурсы и потенциал*. 2023. № 3(19). С. 123-128.
2. Байрамуков Н.А.М. Оценка влияния технологических изменений на процесс управления на предприятии // *Modern Economy Success*. 2023. № 3. С. 301-305.
3. Грязева-Добшинская В.Г., Дмитриева Ю.А., Коробова С.Ю., Глухова В.А. Личностные ресурсы и барьеры инновационного лидерства руководителей: структурные аспекты мотивации, стиля лидерства, социальной идентичности // *Организационная психология*. 2023. Т. 13. № 3. С. 9-28. DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-3-9-28.
4. Джолдошов Э., Асанбекова А.А. Лидерство как инструмент эффективного управления // *Вестник Кыргызского государственного университета имени И. Арабаева*. 2023. № 4. С. 181-186. DOI: 10.33514/1694-7851-2023-4-181-186.
5. Кириченко А.Т., Яковенко Т.В. Влияние лидера на персонал промышленного предприятия в условиях внедрения инноваций // *Вестник Академии знаний*. 2023. № 6(59). С. 600-605.
6. Ксенофонтова Т.Ю. Инновационные подходы к определению направлений развития топ-менеджмента организаций (обзор литературы) // *Наука Красноярья*. 2021. Т. 10. № 5-1. С. 179-183.
7. Овчарова Т.Н. Креативное лидерство и управление организацией в условиях инновационной экономики // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2023. № 1(69). С. 42-49. DOI: 10.52452/18115942_2023_1_42.

8. Роздольская И.В., Ледовская И.И., Щербань Ф.А. Инновационные императивы управления в организационном пространстве компаний в формате происходящих изменений // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2024. № 3(106). С. 9-21. DOI: 10.21295/2223-5639-2024-3-9-21.
9. Фурсова П.В. Роль лидера и развитие лидерских качеств в период цифровой трансформации // Экономика. Управление. Финансы. 2021. № 1(23). С. 27-32.
10. Яндарбаева Л.А., Юшаева С.Э., Дикаева Х.М. Роль лидера в инновационной деятельности предприятия // ФГУ Science. 2022. № 2(26). С. 164-168. DOI: 10.36684/37-2022-26-2-165-170.

The role of leadership and change management in the process of implementing innovative solutions

Sergei A. Sintyaev

Master Student,
Russian Biotechnological University,
125080, 11 Volokolamskoe highway, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Sintyaev@mail.ru

Yuliya N. Nesterenko

Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Economics of the Mineral Resources Complex,
Russian Biotechnological University,
125080, 11 Volokolamskoe highway, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Sintyaev@mail.ru

Abstract

Innovative solutions in modern business occupy a central place, providing companies with opportunities to maintain competitiveness, adapt to rapidly changing market conditions and meet new consumer demands. In the era of digital technologies and globalization, the use of new ideas and approaches is becoming a decisive factor for success. The role of innovation in business can be viewed from various perspectives. First, innovation increases productivity. Automation of processes, introduction of new technologies and optimization of resource consumption allow companies to achieve more at lower costs. This is especially important in highly competitive environments, where every mistake can become critical. The introduction of innovations helps to avoid stagnation and support the dynamic development of the business. On the other hand, innovation can help improve the quality of products and services. For example, the research and development of new materials or production technologies allow you to create products with better characteristics that better meet consumer expectations. This leads to an increase in customer satisfaction and, as a result, to an increase in loyalty and a re-selection of the company for purchase.

For citation

Sintyaev S.A., Nesterenko Yu.N. (2024) Rol' liderstva i upravleniya izmeneniyami v protsesse vnedreniya innovatsionnykh reshenii [The role of leadership and change management in the process of implementing innovative solutions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (6A), pp. 396-405. DOI: 10.34670/AR.2024.78.41.041

Keywords

Company, business, developments, quality, innovations.

References

1. Angelovskii A. (2023) Liderstvo i upravlenie izmeneniyami: kak effektivno vnedryat' novye protsessy i instrumenty upravleniya v organizatsii [Leadership and change management: how to effectively implement new processes and management tools in an organization]. *Lichnost': resursy i potentsial* [Personality: resources and potential.], 3(19), p. 123-128.
2. Bairamukov N.A.M. (2023) Otsenka vliyaniya tekhnologicheskikh izmenenii na protsess upravleniya na predpriyatii [Assessing the impact of technological changes on the management process at the enterprise]. *Modern Economy Success*, 3, pp. 301-305.
3. Dzholdoshov E., Asanbekova A.A. (2023) Liderstvo kak instrument effektivnogo upravleniya [Leadership as a Tool for Effective Management]. *Vestnik Kyrgyzskogo gosudarstvennogo universiteta imeni I. Arabaeva* [Bulletin of the Kyrgyz State University named after I. Arabaev], 4, pp. 181-186. DOI: 10.33514/1694-7851-2023-4-181-186.
4. Fursova P.V. (2021) Rol' lidera i razvitie liderских kachestv v period tsifrovoi transformatsii [The role of a leader and the development of leadership qualities during the digital transformation]. *Ekonomika. Upravlenie. Finansy* [Journal U. Economics. Management. Finance], 1(23), pp. 27-32.
5. Gryazeva-Dobshinskaya V.G., Dmitrieva Yu.A., Korobova S.Yu., Glukhova V.A. (2023) Lichnostnye resursy i bar'ery innovatsionnogo liderstva rukovoditelei: strukturnye aspekty motivatsii, stilya liderstva, sotsial'noi identichnosti [Personal resources and barriers to innovative leadership of managers: structural aspects of motivation, leadership style, social identity]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology], 13 (3), pp. 9-28. DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-3-9-28.
6. Kirichenko A.T., Yakovenko T.V. (2023) Vliyaniye lidera na personal promyshlennogo predpriyatiya v usloviyakh vnedreniya innovatsii [The Influence of a Leader on the Personnel of an Industrial Enterprise in the Context of Innovation Implementation]. *Vestnik Akademii znaniy* [Bulletin of the Academy of Knowledge], 6(59), pp. 600-605.
7. Ksenofontova T.Yu. (2021) Innovatsionnye podkhody k opredeleniyu napravlenii razvitiya top-menedzhmenta organizatsii (obzor literatury) [Innovative approaches to determining the directions of development of top management of organizations (literature review)]. *Nauka Krasnoyarsk* [Science of Krasnoyarsk], 10 (5-1), pp. 179-183.
8. Ovcharova T.N. (2023) Kreativnoe liderstvo i upravlenie organizatsiei v usloviyakh innovatsionnoi ekonomiki [Creative leadership and organization management in the context of an innovative economy]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki* [Bulletin of the Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences], 1(69), pp. 42-49. DOI: 10.52452/18115942_2023_1_42.
9. Rozdol'skaya I.V., Ledovskaya I.I., Shcherban' F.A. (2024) Innovatsionnye imperativy upravleniya v organizatsionnom prostranstve kompanii v formate proiskhodyashchikh izmenenii [Innovative management imperatives in the organizational space of companies in the format of ongoing changes]. *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperatsii, ekonomiki i prava* [Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law], 3(106), pp. 9-21. DOI: 10.21295/2223-5639-2024-3-9-21.
10. Yandarbaeva L.A., Yushaeva S.E., Dikaeva Kh.M. (2022) Rol' lidera v innovatsionnoi deyatel'nosti predpriyatiya [The role of a leader in the innovative activities of an enterprise]. *FGU Science*, 2(26), pp. 164-168. DOI: 10.36684/37-2022-26-2-165-170.