

---

---

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ГОТОВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ К ВНЕДРЕНИЮ ИННОВАЦИЙ

А.В. Неверов, А.С. Дудник\*

Российский университет дружбы народов,  
Москва, Россия

В настоящее время российские организации столкнулись с необходимостью создания инновационных продуктов и наукоемких технологий, а также реализации управленческих нововведений. Значение изменений для социальной системы трудно переоценить, но сегодня для России инновационное развитие из просто важного социально-экономического вопроса стало проблемой перво-степенной важности, нуждающейся в как можно более скором решении. Это связано с воздействием ряда факторов: во-первых, влияние санкций показало высокую потребность в автономной разработке многих видов технологий и техники; во-вторых, создание и внедрение инноваций необходимо для модернизации отечественной экономики и повышения эффективности российских компаний; в-третьих, без постоянного совершенствования науки и образования (что невозможно без инноваций) происходит социальная и культурная стагнация государства; в-четвертых, общемировая тенденция совершенствования производства определяет возникновение новых форматов экономического взаимодействия, в которых доминирующую роль играют наукоемкие, инновационные и конвергирующие технологии; в-пятых, одной из приоритетных задач страны на ближайшие годы выступает наращивание высокотехнологического потенциала и выход на ведущие международные рынки инноваций. Поэтому многим российским компаниям в ближайшее время придется более активно внедрять инновации в свою производственную деятельность. Успешность внедрения инноваций во многом зависит от того, насколько организация к ним готова, и особенно важна оценка готовности социальной среды организации к внедрению инноваций, так как социальные аспекты комплексно влияют на управление инновациями. Чтобы оценить готовность социальной среды организации к внедрению инноваций, требуются методические подходы к ее изучению в рамках инновационного управления. В статье представлен обзор концептуальных подходов к управлению инновациями и предложена методика оценки готовности социальной среды организации к внедрению инноваций.

**Ключевые слова:** инновационное управление организацией; социальное управление; социальное самочувствие сотрудников; социальные аспекты инновационного управления; социальное развитие; оценка организационной среды

Современная экономика характеризуется нестабильностью и кризисными процессами, и для устойчивого развития социально-экономической системы требуется постоянное обновление имеющихся технологий, продуктов и способов производства, так как именно в непростых условиях возрастает потребность в создании и внедрении инноваций. В связи с этим необходимы научные разработки, касающиеся вопросов инновационного управления и развития.

Так как сама по себе тема инноватики широко представлена в различных направлениях научного знания, термин «инновация» может иметь разные трактовки. В статье под инновацией имеется в виду процесс и результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, научно-технического или другого эффекта. «Управление инновация-

---

\* © А.В. Неверов, А.С. Дудник, 2016.

ми» — процесс внедрения новшества, а также реализация нового продукта или услуги. «Инновационное управление» представляет собой направление управленческой деятельности, целью которого выступает создание и внедрение инноваций. «Инновационный процесс» — полная последовательность действий по созданию инновации, начинающаяся с зарождения идеи и заканчивающаяся ее реализацией. В менеджменте под «инновационным процессом» понимается вся цепочка действий от разработки идеи инновации до получения прибыли от ее реализации.

Несмотря на явный негативный тренд экономического развития нескольких последних лет, общее количество российских организаций, осуществляющих инновации, за предыдущее десятилетие выросло более чем в два раза. При этом Российская Федерация до сих пор имеет невысокие показатели в Международном рейтинге инновационной активности (1).

Особенно низкими являются позиции российских организаций в сфере организационных и маркетинговых инноваций. Также позиции России недостаточно конкурентны в сфере технологических инноваций, хотя размеры инвестиций в технологические инновации в стране в условном соотношении сопоставимы с инвестициями в странах с высокой инновационной активностью (1).

При этом имеется не так много описаний конкретных методик внедрения инноваций и практических рекомендаций в сфере инновационного управления организацией, поэтому основной задачей статьи выступает разработка рекомендаций по оценке социальной среды организации на предмет ее готовности к внедрению инноваций. Так как методические рекомендации невозможны без комплексного анализа концептуальных основ инновационного управления, в начале работы рассмотрены особенности научного понимания инновационного процесса в исторической ретроспективе.

### **ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ИННОВАЦИЙ В ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕТРОСПЕКТИВЕ**

Проблема поиска и внедрения в жизнедеятельность общества нововведений стала предметом интереса с древнейших времен. Существует распространенное мнение, что Гераклит [34] был автором фразы «все течет, все меняется», тем самым подчеркнув неизбежность изменений и нововведений. Платон видел логическое завершение процесса развития материального мира и его превращение в некое подобие идеала, что отражено в его работе «Государство» [28]. Сенека, будучи сторонником «телесности» и «материалистичности» всего происходящего, допускал безграничное развитие человеческого знания [29] и, как следствие, постоянное социальное и техническое развитие.

Не останавливаясь подробно на особенностях понимания античной философией принципов изменений и нововведений, можно отметить, что, несмотря на некоторую идеализацию, данный процесс понимался как естественный и, главное, управляемый. Из чего следует, что, зная закономерности процесса изменений чего бы то ни было, всегда сохраняется возможность эффективного управления новаторством.

С развитием христианства античная философия стала утрачивать свое значение, ее место заняла схоластика — философия средневековья, основу которой составляет синтез догматов теологии и рационалистской философии. Идея А. Аврелия [44], разделяющая все сущее на Бога (априори благостное), человека и природу (априори греховны), была определяющей на протяжении 800 лет и была дополнена возможностью проявления «естественного» только в трудах Ф. Аквинского [2].

Схоластика предполагает, что сам по себе человек не может быть создателем чего-то совершенно нового, а любое изобретение является результатом божественной воли, дающей людям возможность приобрести новые знания и технологии. Поэтому религия, выраженная в догматике схоластического знания, иногда воспринимается как сдерживающий фактор нововведений и новаторства в Средневековой Европе.

Во времена доминирования схоластического учения технический и технологический потенциал Европы был заметно снижен, некоторые фундаментальные изобретения (например, порох) стали доступны Европе позже, чем народам восточных стран, хотя Европа имела относительно плотный уровень населения, возможности эффективной логистики, благоприятный климат, доступ к ресурсам, унаследованную интеллектуальную базу и т.д. Из этого можно сделать вывод, что социокультурная среда, отраженная в совокупности обычаев, традиций, мнений и представлений, проявляющаяся в идеологии и общественных настроениях, оказывает огромное влияние на процесс создания инноваций.

Начало Эпохи Возрождения знаменуется снижением влияния схоластики и теологии на философскую мысль. Во времена наивысшего расцвета Ренессанса появляются такие произведения, как «Государь» Н. Макиавелли [37], «Утопия» Т. Мора [23] и др., описывающие возможность проактивного воздействия человека и общества на формирование своей жизненной среды, что предполагает не только возможность, но и необходимость нововведений.

Своего рода мостом от Ренессанса к Новому времени и современной модели науки стала эпоха Просвещения, позволившая легитимировать материальное и естественное понимание мира (что отражено, например, в трактате «Рассуждение о методе» Р. Декарта [7], материализме Т. Гоббса [6], эмпиризме Дж. Локка [19] и др.). Одним из наиболее знаковых явлений европейской науки конца XVII — начала XVIII столетия стало создание классической физики и механики И. Ньютоном, на основе которой появилась возможность описания закономерностей физических свойств твердого тела. Диалектика Г. Гегеля [4], описывающая перманентное движение и развитие мира, охарактеризовала процесс изменений в рамках закона «перехода количества в качество», что также подразумевает возможности целенаправленного управления развитием. Идеи естества мира и возможности его полноценного изучения дали новые возможности для философии в рамках эпистемологии и логики (И. Кант [12]), а также открыли новые горизонты для развития социально-гуманитарного знания путем применения в нем естественно-научного подхода (А. де Сен-Симон [33], О. Конт [16] и др.).

Получившая распространение во второй половине XIX в. теория эволюции объяснила принцип формирования биологических изменений — конкуренция

и нестабильность окружающей среды, в то время как учение К. Маркса [20] дало возможность понять причины общественного развития. Идея о том, что развитие человечества имеет цикличность и зависит от конкретных экономических и социальных факторов, дает возможность проектировать изменения и управлять нововведениями.

Смена религиозного, схоластического мировоззрения научным породила потребность в постоянном поиске возможностей развития, что, в свою очередь, предполагает перманентный запрос на нововведения и изменения. И если до конца восемнадцатого столетия потребность в постоянном новаторстве имела место в научном знании, то с развитием рыночной экономики в XIX в. поступательные нововведения стали необходимы и в производственной деятельности. На этом временном отрезке можно найти первые предпосылки структурированной системы управления нововведениями, получившем спустя столетие наименование «инновационный менеджмент».

Двадцатый век стал временем прорывных достижений для большинства научных направлений, во многом это было заслугой ряда инноваций в различных областях человеческой жизнедеятельности. В работе «Структура научных революций» [17] Т. Кун описал процесс развития научного знания в форме скачкообразности и невозможности создания чего-то принципиально нового в рамках определенной парадигмы, что также подразумевает влияние социальных, экономических и прочих факторов на процесс научного и инновационного развития общества.

Постнеклассическая рациональность, формирование которой приходится на вторую половину XX столетия, предполагает не только различные формы взаимосвязи субъект-объектных отношений в рамках познания, но и описывает возможность создания новой реальности в процессе изучения мира. При этом субъект всегда действует в рамках собственного научного понимания объекта, поэтому возникает эффект, названный М. Хайдеггером «первенство метода над сущим» [40. С. 95], который означает желание исследователя описать мир в контексте имеющейся у него картины мира. Как отмечал П. Фейерабенд, «и наука, и миф надстраивают над здравым смыслом теоретическую систему» [39. С. 429], что, с одной стороны, сужает возможности полноценного изучения субъектом объекта исследования, но, с другой, допускает одновременное существование нескольких «истин» или переход идеи из одного состояния в другое. Например, забытая инновация, внедренная еще раз спустя пятьдесят лет, не является чем-то совершенно новым для мира в целом, но для объекта, на который она направлена (или для субъекта, который ее придумал), возымеет такое же воздействие, как если бы ее не существовало полстолетия назад.

Развитие рыночной экономики и предпринимательства в двадцатом столетии стало причиной увеличения спроса на инновации в сфере бизнеса. Во многом именно крупные корпорации стали основными инвесторами в научные разработки, позволяющие улучшить потребительские качества продуктов и услуг. В рамках менеджмента (как основной модели, принятой в корпоративном управлении в ры-

ночной экономике) в 1960-е гг. активно развивается «инновационный менеджмент», первоочередной целью которого выступает коммерциализация инноваций. Фундаментальные основы менеджмента во многом построены на экономическом и социологическом знании. Чтобы обеспечить эффективное внедрение инноваций в рамках организационного менеджмента, требуется охарактеризовать понимание инновационного процесса и управления инновациями с позиций экономической и социологической науки.

### **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ**

На протяжении длительного времени инновации оставались проблемной областью экономической теории, где традиционно трактовались в контексте цикличности. Например, в теории циклического развития экономики Н.Д. Кондратьева (1920-е гг.) (также известна под названием «циклы Кондратьева» [15]) отмечается, что перед началом повышательной волны каждого цикла наблюдаются значительные изменения в основных условиях хозяйственной жизни. Й.А. Шумпетер [43] выявил эффект диффузии инноваций — закономерность распространения новшества в разных экономических отраслях. К циклическим теориям инновационного развития также можно отнести работы М. Калецки [46].

В конце XX столетия широкое распространение получают исследования, связанные с изучением особенностей национальных подходов к инновациям.

Б. Лундвалл [47], изучая особенности поведения и взаимоотношения между производителями и потребителями новых технологий в Европе, определил, что, несмотря на глобализацию, производство инновационных продуктов все еще имеет национальный характер и обычно реализуется в рамках одного государства (хотя в настоящее время эта тенденция идет на спад).

Исследовав особенности национальных институциональных систем с точки зрения их эффективности для инновационного процесса, К. Фримен [45] выделил высокое влияние обычаев, поведения, стереотипов, мышления и традиций населения на особенности создания нововведений.

Р. Нельсон и С. Уинтер [48] отмечали, что механизмы свободного рынка лучше подходят для создания инноваций, чем административно-плановая система. С точки зрения Д. Норта [26], именно конкуренция вынуждает осуществлять инвестиционную поддержку инноваций. Но при этом Б. Санто [32] утверждает, что инновационное управление не является чем-то специфичным для рыночной экономики и может быть реализовано практически в любой социально-экономической системе.

С.Ю. Глазьев [5] выделяет следующие факторы, влияющие на диффузию инноваций: очевидность преимущества нового решения; совместимость со сложившейся практикой хозяйствования, техникой и технологиями; сложность новшества; опыт внедрения. Диффузия инновации имеет принципиальное значение для инновационного управления, но при этом все факторы диффузии подчинены специфике социальной системы, в которой реализуется инновация. Поэтому законо-

мерности, связанные с особенностями общественных взаимоотношений инновационного управления, изучающиеся в рамках социологии, являются определяющими для инновационного управления.

Попытки проанализировать девиантное поведение с точки зрения его влияния на социальные преобразования (изменения) можно отметить еще в трудах Э. Дюркгейма [9]: так, преступность иногда может выступать как форма «предчувствия морали будущего», и без выхода за рамки нормативного поведения невозможно совершить инновационные и изменяющие действия. Поэтому наличие в социальном пространстве девиации и некоторого отклонения от общепризнанных норм и правил является позитивным фактором для формирования инновационного климата в обществе.

Развитие идеи о том, что девиация может выступать социальным фактором изменений и инноваций, была отражено в работах Р. Мертона [21]. Им были выделены четыре типа отклоняющегося поведения: мятеж (изменение общих целей); ретритизм (бегство или отказ от принятия общих целей); ритуализм (отрицание общих целей, но приятие норм поведения); инновация (согласие с общими целями, но отрицание общепринятых способов их достижения).

Считается, что творчество иногда выступает позитивным элементом девиантного поведения [31], так как любая деятельность, которая не ограничивается повторением известного, порождает что-то новое и предполагает выход за устоявшиеся нормы поведения. Поэтому организации, желающие найти таланты и стремящиеся к инновационному развитию (2), должны быть готовы к нестандартному поведению сотрудников, им следует заранее подумать о построении гибкой системы управления (в качестве примера можно привести модель управления Vodafone (3) [10], IBM, Valve Corporation и др.).

Т. Парсонс [27] выделил напряженность внутри элементов социальной структуры и нарушение процессов ее взаимодействия с внешней средой как две основные причины изменений. По его мнению, процесс развития является эволюционным, но не означает, что эволюция должна быть простой и линейной.

Модель современной личности подразумевает, что человек постиндустриального «общества знаний» должен быть открыт инновациям, готов принять различные мнения, ориентирован на настоящее и будущее (отрыв от традиций), уверен в способности современного знания преодолевать трудности, понимать высокую ценность знаний и образования [13; 14]. На основе данной модели П. Штомпка [42] кладет в основу процесса инноваций и изменений возможности человека, определяет всю историю развития как «продукт человечества».

Особенности воздействия вузов на повышение инновационной активности отмечается в работах Ф.Э. Шереги [41]. Большой вклад в изучение инноваций внес И.В. Бестужев-Лада, сформировавший алгоритм «социального нововведения», включающий в себя: информационный этап — сбор сведений для разработки нововведения; проблемно-целевой этап — формулировка конкретной цели; генерационный этап — создание модели нововведения; ревизионный этап — научная проверка возможности создания и потенциала внедрения инновации; реализационный этап — создание и внедрение нововведения [3].

Для социологического подхода к инновационному процессу характерны следующие черты, свойственные пониманию нововведений в социальных системах.

1. Инновационная деятельность обычно выступает в форме отклонения от нормы. При этом девиация должна быть выражена не только как своеобразие поведенческих или ценностных установок, сопротивление или отказ от принятых в обществе нормативов, а в формате деятельности, направленной на изменение и развитие.

2. Инновационная деятельность обычно сталкивается с сопротивлением, причиной которого может быть конкуренция с устоявшимися традициями.

3. Не следует применять жестких мер по переходу к инновациям путем административной отмены традиций. Во-первых, сопротивление инновационному процессу является естественным социальным фильтром для новшеств, во-вторых, административное регулирование поведения в рамках отказа от традиций может привести к их маскировке, а не к отмене.

4. Инновации развиваются циклично, при этом каждый цикл подразумевает внутреннюю эволюцию (называемую в экономике «инновационный поток»), в рамках которого новшество развивается до момента завершения цикла. В момент смены цикла обычно происходит скачок, в то время как эволюция, как правило, развивается относительно спокойными темпами.

5. Важным аспектом инновационного развития является социальная диффузия инноваций, поэтому для понимания инновационного потенциала общества требуется многофакторный анализ социальной среды на предмет ее готовности к нововведениям, включающий оценку социального капитала, человеческого капитала, культурных особенностей, социальных представлений, социального самочувствия и т.д.

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ГОТОВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ К ВНЕДРЕНИЮ ИННОВАЦИЙ**

В современной экономике значительная часть инновационных и наукоемких технологий создается и внедряется на уровне организационного управления. Это означает, что для менеджмента организации вопросы управления инновациями постоянно актуальны. После того как в организации появляется потребность во внедрении инновации и формируется инновационный проект, перед системой организационного управления возникает потребность в оценке готовности организации к инновации. При этом речь может идти о начале производства нового продукта/услуги; об инновациях в технике производства или внедрении новой технологии; о внедрении инноваций в менеджменте.

Иногда начало производства нового продукта обуславливает инновации в технико-технологических аспектах, а также в системе менеджмента организации. После этого следует провести оценку готовности организации к внедрению инновации с точки зрения причинных (или фундаментальных) переменных, которые включают в себя следующие компоненты: оценка внешней среды организации; оценка миссии организации; оценка цели/задач и стратегии организации;

оценка организационной структуры; оценка стиля руководства и лидерства и др. Далее должна идти оценка промежуточных переменных, включающая оценку культуры организации; оценку ресурсов (финансовых, технических, технологических, административных, политических, маркетинговых, социальных, человеческих и др.). На завершающем этапе оценивается потенциал инновации (т.е. какими могут быть итоги ее внедрения) — результирующие переменные: оценка возможного изменения доли рынка; оценка возможного изменения прибыли; оценка возможного улучшения свойств или качества продукта; потенциал возможного изменения мнения потребителей и др.

Оценку готовности организации к внедрению инновации (по представленным выше переменным) эффективно проводить с позиций трех исследовательских направлений — технико-технологическая оценка, финансовая и социальная оценка готовности организации. Социальная среда организации оказывает высокое влияние на успешность и эффективность инновационного процесса. От того, насколько социальная среда организации готова к внедрению инновации, во многом зависит результат ее внедрения.

Понимание проблем, характерных для социальной среды и оказывающих влияние на процесс внедрения инноваций, может как сократить затраты ресурсов на инновационный проект, так и уберечь его от неудачи. Чтобы понять, какие именно аспекты социальной среды организации требуют оценки в рамках реализации инновационного проекта, следует определить общую структуру социальной среды.

Основные элементы социальной среды, оказывающие влияние на внедрение инновации в производственный процесс, включают в себя: социальный состав организации; численность персонала и возрастную структуру персонала; функциональную структуру; профессионально-квалификационные качества персонала; профессиональные компетенции персонала; личностные компетенции персонала; особенности коллектива; организационную культуру; мотивацию персонала; стиль руководства и управления; социальное обеспечение и социальную инфраструктуру; условия труда; охрану труда. Соответственно, рамочная модель оценки готовности социальной среды организации к внедрению инноваций включает в себя следующие элементы:

— *оценка социального состава и социальной структуры организации* — оцениваются количественные показатели персонала (возраст и численность), уровень социального обеспечения сотрудников (рекомендуется метод анализа документов);

— *оценка численности и состава сотрудников* — анализируется количественный и возрастной состав организации, изучаются особенности структурно-функционального распределения обязанностей и полномочий сотрудников (рекомендуется метод анализа документов);

— *оценка социальных гарантий и безопасности сотрудников* — изучается наличие и состав социальных программ и гарантий, обеспечивающих уверенность сотрудников в своем социальном и экономическом положении (рекомендуются

анализ документов, полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы);

— *изучение мнения сотрудников* — так как большинство сотрудников непосредственно участвуют в производственном, обеспечивающем и управленческом процессах, они являются носителями экспертного знания о потенциале внедрения инновации в организации, а также о возможных проблемах в инновационном процессе. Также интерес руководства к мнению сотрудников увеличивает уровень их доверия к инновации и повышает степень демократичности и открытости управления (рекомендуются полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы);

— *оценка технико-технологической готовности организации* — анализируется мнение сотрудников о технико-технологической готовности организации к инновации (рекомендуются экспертные, полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы);

— *оценка финансовой готовности организации* — анализируется мнение сотрудников о финансовой готовности организации к инновации (рекомендуются экспертные, полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы);

— *оценка профессиональных и личностных качеств сотрудников* — необходимо оценить профессиональные и личностные качества сотрудников, чтобы понять, какие качества необходимо у них развивать. На сегодняшний день существует ряд эффективных методов оценки компетенций — метод «360 градусов», кейс-метод, мотивационные тесты, личностные опросники и т.д. [8; 24; 30; 35; 36; 38]. Недостатки, связанными с профессиональными компетенциями персонала, могут стать проблемой при реализации инновационного проекта. Личностные, культурные и мотивационные аспекты человеческих ресурсов могут быть как дополнительным драйвером инновации, так и выступить причиной снижения эффективности инноваций;

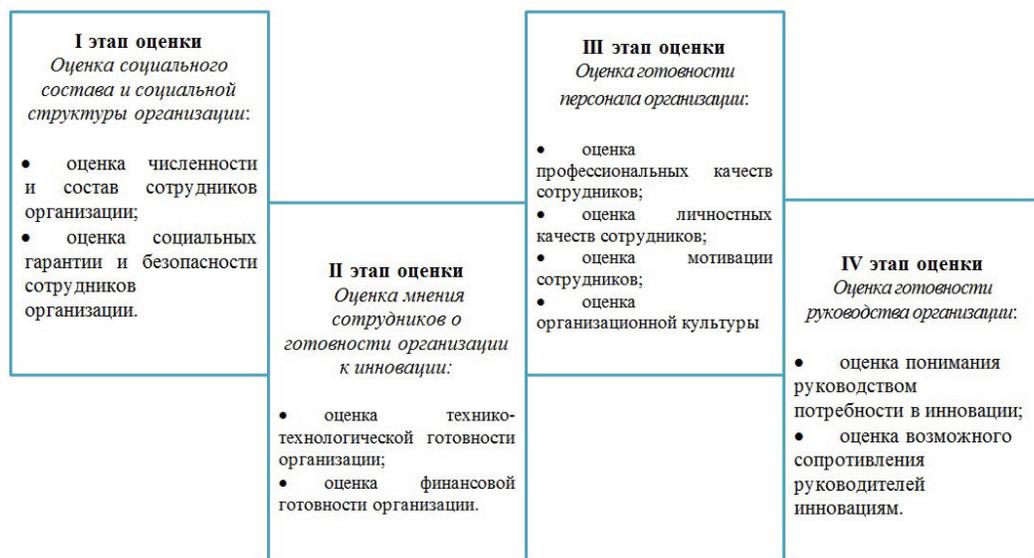
— *оценка организационной культуры* — культура организации оказывает высокое влияние на инновационный процесс в организации, уникальность организации отражается в специфичности ее структурных элементов: подразделений, бригад, отделов (рекомендуются стандартные подходы к оценке организационной культуры);

— *оценка готовности руководства* — не всегда руководители организации (особенно линейные) приветствуют инновации и изменения, так как это может быть причиной негативных перемен в их деятельности, поэтому перед началом инновационного процесса следует оценить готовность руководства к изменениям, понимание им потребности в инновациях и возможное им сопротивление (рекомендуются экспертные и полуформализованные индивидуальные опросы).

Агрегированная модель оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации представлена в табл. 1. Последовательность этапов оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации представлена на рис. 1. Использование данной методики позволяет системно оценить готовность социальной среды организации к внедрению инновации.

**Рамочная модель методики оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации**

Направление оценки	Методы оценки
<i>Оценка социального состава и социальной структуры организации</i>	
Численность и состав сотрудников	Анализ документов; полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы
Социальные гарантии и безопасность сотрудников	Анализ документов; полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы
<i>Мнение сотрудников о готовности организации</i>	
Технико-технологическая готовность	Экспертные, полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы
Финансовая готовность организации	Экспертные, полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы
<i>Оценка готовности персонала организации</i>	
Оценка профессиональных качеств сотрудников	Метод «360 градусов»
Оценка личностных качеств сотрудников	Миннесотский многопрофильный личностный тест (MMPI)
Оценка мотивации сотрудников	Тест «мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина»
Оценка организационной культуры	Типология К. Камерона и Р. Куинна
<i>Оценка готовности руководства организации</i>	
Понимание руководством потребности в инновации	Полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы
Сопrotивление руководителей инновациям	Полуформализованные индивидуальные и формализованные групповые опросы



**Рис. 1.** Последовательность этапов оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации

Трудности современной социально-экономической среды, обусловленной нестабильностью основных факторов развития, обуславливают потребность повышения эффективности инновационной деятельности в российских организациях. Одной из важнейших детерминант процесса инновационного управления является учет социальных аспектов и факторов их реализации. Без этого внедрение инноваций может привести к неожиданным или прямо противоположным последствиям, которые не были предусмотрены при проектировании модели совершенствования организации.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

- (1) По данным проекта «Индикаторы инновационной деятельности — 2016». URL: <https://www.hse.ru/primarydata/ii2016>.
- (2) По данным проекта компании HeadHunter «Кто ищет таланты?». URL: <http://hh.ru/article.xml?articleId=2144>.
- (3) Индийское подразделение британской организации «Vodafone Group Plc.» отражает эффективность работы каждого сотрудника на гауссовой прямой: на одной ее части отмечаются основные навыки и компетенции, на другой — чего ему не хватает.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- [1] *Анцупов А.Я., Ковалев В.В.* Социально-психологическая оценка персонала. М., 2008.
- [2] *Бандуровский К.В.* Бессмертие души в философии Фомы Аквинского. М., 2011.
- [3] *Бестужев-Лада И.В.* Прогнозное обоснование социальных нововведений. М., 1993.
- [4] *Гегель Г.* Лекции по истории философии. В 3 кн. СПб., 1993.
- [5] *Глазьев С.Ю.* Теория долгосрочного технико-экономического развития. М., 1993.
- [6] *Гоббс Т.* Сочинения: в 2 т. М., 1989.
- [7] *Декарт Р.* Сочинения. В 2 т. Т. 1. М., 2001.
- [8] *Денисова А.* Оценка должностей. URL: <http://old.tci-co.ru/otsenka.html>.
- [9] *Дюркгейм Э.* Норма и патология // Социология преступности. М., 1966.
- [10] Измерение эффективности персонала // Справочник по управлению персоналом. 2010. № 1.
- [11] *Камерон К., Кушин Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001.
- [12] *Кант И.* Лекции о философском учении о религии. М., 2016.
- [13] *Кнорр-Цетина К.* Объектная социальность: общественные отношения в постсоциальных обществах знания // Журнал социологии и социальной антропологии. 2002. Т. 5. № 1.
- [14] *Князева Е.Н.* Природа инноваций и некоторые проблемы инновационного управления // Управление: цели и ценность / Под ред. О.Я. Гелиха. СПб., 2004.
- [15] *Кондратьев Н.Д.* Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. М., 2002.
- [16] *Конт О.* Дух позитивной философии. Ростов н/Д., 2003.
- [17] *Кун Т.* Структура научных революций. М., 2009.
- [18] *Левин М.* Менеджмент будущего. Как устроена самая инновационная компания мира. URL: [https://slon.ru/business/menagement\\_budushego\\_6\\_principov\\_upravleniya\\_832892](https://slon.ru/business/menagement_budushego_6_principov_upravleniya_832892).
- [19] *Локк Дж.* Сочинения: в 3 т. Т. 3. М., 1988.
- [20] *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии. М., 2011.
- [21] *Мартин П., Ричи Ш.* Управление мотивацией. М., 2004.
- [22] *Мертон Р.* Социальная структура и аномия // Социология преступности. М., 1966.
- [23] *Мор Т.* Утопия. М., 1978.
- [24] *Мотовилин О.Г., Мотовилина И.А.* Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика. М., 2009.

- [25] *Нельсон Р.Р., Уинтер С.Дж.* Эволюционная теория экономических изменений. М., 2002.
- [26] *Норт Д.* Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики. 1997. № 3.
- [27] *Парсонс Т.* Функциональная теория изменения // Американская социологическая мысль / Сост. А.И. Кравченко. М., 1994.
- [28] *Платон.* Собрание сочинений: в 4 т. М., 1994.
- [29] *Реале Д., Антисери Д.* Марк Аврелий. Западная философия от истоков до наших дней. Т. 1—2: Античность и средневековье. СПб., 2003.
- [30] *Реймаров Г.А.* Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда. М., 2010.
- [31] *Рунил Б.М.* Творческий процесс в инновационном аспекте // Художественное и научное творчество. Л., 1972.
- [32] *Санто Б.* Инновации как средство экономического развития. М., 1991.
- [33] *Сен-Симон А.* Избранные сочинения. Т. 1—2. М.—Л., 1948.
- [34] *Серов В.* Энциклопедический словарь крылатых слов и выражений. М., 2003.
- [35] *Собчик Л.Н.* Методы психологической диагностики. Методическое руководство. М., 1990.
- [36] *Спивак В.* Кейсы и методика их решения // Управление персоналом. 2006. № 3.
- [37] *Тененбаум Б.* Великий Макиавелли: Темный гений власти: «Цель оправдывает средства?». М., 2012.
- [38] *Уорд П.* Метод 360 градусов. М., 2006.
- [39] *Фейерабенд П.* Избранные труды по методологии науки. М., 1986.
- [40] *Хайдеггер М.* Время картины мира // Новая технократическая волна на Западе. М., 1986.
- [41] *Шереги Ф.Э., Ридегер А.В., Попов М.С.* Малые инновационные предприятия вузов // Экономика образования. 2014. № 2.
- [42] *Штомпка П.* Социология социальных изменений. М., 1996.
- [43] *Шумпетер Й.А.* Теория экономического развития. М., 1982.
- [44] *Эриксен Т.Б.* Августин. Беспокойное сердце. М., 2003.
- [45] *Freeman C.* The national systems of the innovation historical perspective. Cambridge Journal of Economics. 1995. No 1.
- [46] *Kalecki M.* Theory of Economic Dynamics. An Essay on Cyclical and Long-Run Changes in Capitalist Economy. N.Y., 1954.
- [47] *Lundvall B.* National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. L., 1992.
- [48] *Nelson R.* National Innovation Systems. A Comparative Analysis. Oxford, 1993.

## **CONCEPTUAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE ASSESSMENT OF THE ORGANIZATIONS READINESS TO INNOVATIONS**

**A.V. Neverov, A.S. Dudnik**

Peoples' Friendship University of Russia,  
Moscow, Russia

Nowadays Russian organizations feel the need to create innovative products and high technologies and to implement management innovations. The significance of changes for social system cannot be overestimated; however, for Russia innovative development becomes not only a major socio-economic challenge,

but also an objective of paramount importance that needs to be solved as soon as possible. Such significance and urgency are determined by the following factors: first, the sanctions proved the high demand for the independent development of many types of technologies; second, the introduction of innovations is necessary for national economy modernization and improvement of Russian companies efficiency; third, without permanent development of science and education (which is impossible without innovations) there is social and cultural stagnation of the state; fourth, the global trend of changes and improvement of production determines the emergence of new forms of economic cooperation with the dominance of high-tech, innovative and converging technologies; fifth, the priorities of our country for the next few years are a high-tech capacity building and an access to major international markets of innovations. Thus, many Russian companies will have to introduce innovations more actively. The success of introducing innovations depends largely on the organization's readiness to them, which determines the importance of the assessment of the readiness of organization social environment for introducing innovations for social aspects have a significance impact on innovations management. For the complex assessment of the readiness of organization social environment to innovations, we need relevant methodical approaches. The article considers conceptual approaches to innovations management and the techniques for assessing the readiness of organization social environment to innovations.

**Key words:** innovative organizational management; social management; social well-being of employees; social aspects of innovations management; social development; assessment of organizational environment

## REFERENCES

- [1] *Antsupov A.Ja., Kovalev V.V.* Social'no-psihologicheskaja ocenka personala [Social and Psychological Assessment of Personnel]. M., 2008.
- [2] *Bandurovskij K.V.* Bessmertie dushi v filosofii Fomy Akvinskogo [Immortality of the Soul in the Philosophy of St. Thomas Aquinas]. M., 2011.
- [3] *Bestuzhev-Lada I.V.* Prognoznoe obosnovanie social'nyh novovvedenij [Predictive Study of Social Innovations]. M., 1993.
- [4] *Hegel G.* Lekcii po istorii filosofii [Lectures on the History of Philosophy]. SPb., 1993.
- [5] *Glaz'ev S.Ju.* Teorija dolgosrochnogo tehniko-jekonomicheskogo razvitija [Theory of Long-Term Technical and Economic Development]. M., 1993.
- [6] *Hobbes T.* Sochinenija: v 2 t. [Works]. M., 1989.
- [7] *Descartes R.* Sochinenija: v 2 t. [Works]. T. 1. M., 2001.
- [8] *Denisova A.* Ocenka dolzhnostej [Job positions evaluation]. URL: <http://old.tci-co.ru/otsenka.html>.
- [9] *Durkheim E.* Norma i patologija [Norm and pathology]. Sociologija prestupnosti. M., 1966.
- [10] Izmerenie effektivnosti personala [Measurement of the personnel effectiveness]. Spravochnik po upravleniju personalom. 2010. No 1.
- [11] *Cameron K., Quinn R.* Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury [Diagnostics and Change of the Organizational Culture]. SPb., 2001.
- [12] *Kant I.* Lekcii o filosofskom uchenii o religii [Lectures on the Philosophical Doctrine of Religion]. M., 2016.
- [13] *Knorr-Cetina K.* Obektnaja social'nost': obshhestvennye otnoshenija v postsocial'nyh obshhestvah znanija [Objective sociality: Social relations in post-social knowledge societies]. Zhurnal sociologii i social'noj antropologii. 2002. Vol. 5. No 1.
- [14] *Knjazeva E.N.* Priroda innovacij i nekotorye problemy innovacionnogo upravlenija [The nature of innovation and some problems of innovation management]. Upravlenie: celi i cennost'. Pod red. O.Ja. Geliha. SPb., 2004.
- [15] *Kondrat'ev N.D.* Bol'shie cikly konjunktury i teorija predvidenija: Izbrannye trudy [Big Cycles of Conjuncture and Theory of Foresight: Selected Works]. M., 2002.
- [16] *Comte A.* Duh pozitivnoj filosofii (Slovo o polozhitel'nom myshlenii) [The Spirit of Positive Philosophy]. Rostov n/D., 2003.

- [17] *Kuhn T.* Struktura nauchnyh revoljucij [Structure of Scientific Revolutions]. M., 2009.
- [18] *Levin M.* Menedzhment budushhego. Kak ustroena samaja innovacionnaja kompanija mira [Management of the Future. How does the most innovative company in the world works]. URL: [https://slon.ru/business/menagement\\_budushego\\_6\\_principov\\_upravleniya\\_832892](https://slon.ru/business/menagement_budushego_6_principov_upravleniya_832892).
- [19] *Locke J.* Sochinenija: v 3 t. [Works]. T. 3. M., 1988.
- [20] *Marks K.* Kapital. Kritika politicheskoj ekonomii [Capital. Critique of Political Economy]. M., 2011.
- [21] *Martin P., Ritchie Sh.* Upravlenie motivaciej [Motivation Management]. M., 2004.
- [22] *Merton R.* Social'naja struktura i anomija [Social structure and anomie]. Sociologija prestupnosti. M., 1966.
- [23] *More T.* Utopija [Utopia]. M., 1978.
- [24] *Motovilin O.G., Motovilina I.A.* Ocenka personala v sovremennyh organizacijah. Assesment-tehnologii [Evaluation of Staff in Contemporary Organizations. Assessment Technologies]. M., 2009.
- [25] *Nelson R.R., Winter S.G.* Evoljucionnaja teorija jekonomicheskikh izmenenij [An Evolutionary Theory of Economic Change]. M., 2002.
- [26] *North D.* Institucional'nye izmenenija: ramki analiza [Institutional change: The scope of analysis]. *Voprosy ekonomiki*. 1997. No 3.
- [27] *Parsons T.* Funkcional'naja teorija izmenenija [Functional theory of changes]. Amerikanskaja sociologicheskaja mysl'. Sost. A.I. Kravchenko. M., 1994.
- [28] *Plato.* Sobranie sochinenij: v 4 t. [Works]. M., 1994.
- [29] *Reale D., Antiseri D.* Mark Avrelij. Zapadnaja filosofija ot istokov do nashih dnei. T. 1—2 Antichnost' i srednevekov'e [Marcus Aurelius. Western Philosophy from the Origins to the Present Day]. T. 1—2. SPb., 2003.
- [30] *Rejmarov G.A.* Kompleksnaja ocenka personala: Inzhenernyj podhod k upravleniju kachestvom truda [Complex Assessment of the Personnel: An Engineering Approach to the Management of the Labor Quality]. M., 2010.
- [31] *Runil B.M.* Tvorcheskij process v innovacionnom aspekte [Creative process in the innovative aspect]. *Hudozhestvennoe i nauchnoe tvorcestvo*. L., 1972.
- [32] *Santo B.* Innovacii kak sredstvo ekonomicheskogo razvitiya [Innovation as a Means of Economic Development]. M., 1991.
- [33] *Saint-Simon A.* Izbrannye sochinenija. T. 1—2 [Selected Works]. M.-L., 1948.
- [34] *Serov V.* Enciklopedicheskij slovar' krylatyh slov i vyrazhenij [Encyclopedic Dictionary of Winged Words and Expressions]. M.: «Lokid-Press», 2003.
- [35] *Sobchik L.N.* Metody psihologicheskoi diagnostiki. Metodicheskoe rukovodstvo [Methods of Psychological Diagnostics. Methodological guide]. M., 1990.
- [36] *Spivak V.* Kejsy i metodika ih reshenija [Cases and methods to solve them]. *Upravlenie personalom*. 2006. No 3.
- [37] *Tenenbaum B.* Velikij Makiavelli: Temnyj genij vlasti: «Cel' opravdyvaet sredstva?» [Great Machiavelli: Dark Genius of the Power: “The End Justifies the Means?”]. M., 2012.
- [38] *Ward P.* Metod 360 gradusov [360 Method]. M., 2006.
- [39] *Feyerabend P.* Izbrannye trudy po metodologii nauki [Selected Works on the Methodology of Science]. M., 1986.
- [40] *Heidegger M.* Vremja kartiny mira [Time of the picture of the world]. *Novaja tehnokratičeskaja volna na Zapade*. M., 1986.
- [41] *Sheregi F.E., Rideger A.V., Popov M.S.* Malye innovacionnye predpriyatija vuzov [Small innovative companies of universities]. *Ekonomika obrazovanija*. 2014. No 2.
- [42] *Sztompka P.* Sociologija social'nyh izmenenij [Sociology of Social Change]. M., 1996.
- [43] *Schumpeter J.A.* Teorija ekonomicheskogo razvitiya [Theory of Economic Development]. M., 1982.
- [44] *Eriksen T.B.* Avgustin. Bespokojnoe serdce [Augustine. Restless Heart]. M., 2003.