

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ЛЕКТОРИЙ

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

А.В. Неверов, А.С. Дудник

Кафедра социологии
Российский университет дружбы народов
ул. Миклухо-Маклая, 10/2, Москва, Россия, 117198

Рыночная экономика подразумевает системный подход к управлению организацией, основанный на стратегическом планировании, при котором должна оставаться возможность принятия ситуативных решений. Подобные управленческие модели сложны в применении и требуют использования большого количества ресурсов (недостатком которых, как правило, характеризуется кризисная ситуация). Поэтому в момент т.н. «рыночной турбулентности» и снижения социально-экономических показателей организациям приходится сокращать расходы на управление и социальное развитие. Это помогает в краткосрочной перспективе, но в дальнейшем подобные меры еще больше дестабилизируют организации и делают их незащищенными для новых волн кризиса. Одним из возможных путей сохранения стабильности функционирования и развития организаций выступает применение инновационных способов управления. В настоящее время проблематика инновационного управления получила широкое распространение в научных исследованиях и бизнес-литературе. При этом большая их часть направлена на создание технологии внедрения и расчет возможных дивидендов, которые может получить организация, применяя инновации в управлении. Но относительно редко авторы обращаются к вопросам влияния внедрения инновационного управления на социальное самочувствие сотрудников, социальное развитие и социальный капитал организаций. Чаще речь идет лишь о сопротивлении инновациям со стороны персонала, несмотря на то, что управленческие инновации несут себе более глубокие изменения для системы социального управления в целом. Авторы данной статьи предпринимают попытку теоретического осмысления влияния факторов инновационного управления на социальные аспекты организации. Основным выводом публикации заключается в недопустимости внедрения управленческой инновации в организационное управление без учета возможных последствий их влияния на социальное состояние организации в долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: инновационное управление организацией, социальное управление, социальное самочувствие сотрудников, социальные аспекты инновационного управления, социальное развитие.

Проблемы организационного управления находятся в сфере интересов социологии, так как социальная природа организаций обуславливает применение методологии социальных наук, в том числе социологии управления, и делает ее использование при построении, контроле и развитии организационных отношений

эффективным приемом достижения целей организации. Способы управления зависят от фундаментальных принципов, принятых в конкретном обществе, и специфики работы определенной организации. В настоящее время глобализация и интеграция социально-экономических связей между неоднородными общественными формами создают новые задачи для «сглаживания» противоречий, обусловленных особенностями социокультурных различий, на уровне управления организациями. В связи с этим многие организации вынуждены частично отказаться от собственных принципов управления и перейти на общепринятые международные стандарты управления.

Конкуренция, нарастание неопределенности и масштабов негативных экономических изменений, произошедших в последнее время (системный экономический кризис, экономические санкции, снижение производственных показателей, демографические проблемы и др.) требуют от управления организациями новых подходов и способов адекватного и своевременного реагирования на появившиеся вызовы рынка. Особенно это касается вопросов долгосрочного и стратегического управления. Стратегическое управление представляет собой систему мер и конкретных действий, рассчитанных на долгосрочную перспективу и обеспечивающих достижение целей организации. Проблемы стратегического управления тесно связаны с процессом стратегического планирования. Данный процесс представляет собой создание конкретного плана действий организации в области реализации краткосрочных (1—3 года), среднесрочных (3—5 лет) и долгосрочных (более 5 лет) целей. Серьезной проблемой для современного стратегического управления выступает трудность прогноза развития событий даже на краткосрочный период. При этом организация не может отказаться от стратегического планирования или уменьшить его сроки (рыночная экономика просто не позволяет использовать более «мелкий размах»).

Потребность организаций в способности к саморазвитию и инновациям связана с необходимостью оперативного реагирования на вызовы окружающей среды. Поэтому одним из возможных путей обеспечения эффективного организационного управления выступает применение новых, нестандартных или инновационных способов управления организацией. Инновационное управление выступает для субъекта управления дополнительным ресурсом и драйвером развития организации в условиях «рыночной турбулентности».

В общепринятой трактовке термин «инновация» принято считать синонимом слова «нововведение». Понятие «инновация» в научный оборот ввел Й.А. Шумпетер в работе «Теория экономического развития» [6]. С этим термином связаны понятия «открытие» и «изобретение» (хотя они не являются его синонимами). В настоящее время инновации понимаются скорее как «результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, научно-технического или другого эффекта» [4]. При этом комплексно инновации следует рассматривать как процесс, систему, изменение и результат.

На протяжении длительного времени инновации оставались проблемной областью экономической теории. Например, в теории циклического развития эконо-

мики («циклы Кондратьева») [1] отмечается, что перед началом волны повышения каждого цикла наблюдаются значительные изменения в основных условиях хозяйственной жизни общества. Из этого следует, что процесс внедрения нововведений поддается анализу, на основании которого появляется возможность прогноза экономического развития на долгосрочный период.

Й.А. Шумпетер выделил пять типов изменений (нововведений/инноваций) в экономическом развитии [6]:

- использование новой техники;
- внедрение продукции с новыми свойствами;
- использование нового сырья;
- изменение в организации производства;
- появление новых рынков сбыта.

Г. Менш на основании предложений Й.А. Шумпетера классифицировал инновациями по трем основным группам [9]:

- базисные — образуют новые отрасли, продукты, технологии, рынки и др.;
- нетехнологические — изменения в культуре, социальных взаимоотношениях, управлении, общественных услугах и др.;
- псевдоинновации — незначительно улучшают качества и свойства продукции, технологии или услуги.

Российский исследователь Ю.В. Яковец, в свою очередь, развивая взгляды Г. Менша, отмечает, что инновации являются частью научно-технических и экономических циклов, как неперенная основа выхода из кризиса. В своих исследованиях ученый показывает взаимосвязь научно-технических, инновационных, экономических, образовательных, организационно-управленческих циклов и их инновационных фаз [7].

В наиболее общем виде в современной науке инновации разделяются по следующим направлениям.

1. По степени значимости:
 - 1.1. базисные — образуют новые концепции, технологии, продукты, услуги, модели поведения и т.д.;
 - 1.2. интегрирующие — объединяют несколько уже существующих технологий, продуктов, услуг и т.д. с целью получения нового объекта;
 - 1.3. улучшающие — модернизируют уже существующие технологии, продукты, услуги и т.д. (если улучшения незначительные, то это, скорее всего, будет псевдоинновацией).
2. По результатам:
 - 2.1. научный инструмент/технология — образуют новые способы производства, управления и т.д.;
 - 2.2. продукт/услуги — создают заверченный объект, готовый к применению, продаже и т.д.;
 - 2.3. модели поведения — образуют новые способы взаимодействия;
 - 2.4. рыночные — внедряют новые способы обмена, инвестиций, хозяйственной деятельности и т.д.

3. По потребностям:
 - 3.1. ориентированные на существующие потребности — базируются на известных и общепринятых потребностях и т.д.;
 - 3.2. ориентированные на новые потребности — формируют новые потребности.
4. По причинам возникновения:
 - 4.1. реактивные — появляются как производные научно-технического прогресса, в контексте «ad hoc» теорий, незапланированных свойств новых продуктов и услуг и т.д.;
 - 4.2. стратегические — разработанные в рамках поставленных целей, планов, прогнозов и т.д.
5. По функциям:
 - 5.1. технологические — являются способами производства и реализации;
 - 5.2. технические — являются средствами производства;
 - 5.3. организационно-управленческие — выступают средствами реализации;
 - 5.4. информационные — присутствуют в виде новых способов обмена информацией ресурсами и т.д.;
 - 5.5. социальные — проявляются как изменения в общественном мнении, социальных ролях, социальном взаимодействии, социальном ожидании, ценностях, нормах, установках и т.д.

Изучение вопросов инновационного управления в большей степени свойственно экономической науке и менеджменту. Это связано с тем, что чаще всего инновации определяются как внедрение продукции с новыми свойствами, применение новых видов сырья, внедрение новых видов производства и организационно-технического управления, поиск новых рынков сбыта. То есть инновации в основном понимаются, как априорно положительные изменения в процессе создания продукта/услуги или сбыта продукта/услуги. На наш взгляд, данный подход отражает лишь часть инновационного процесса, поэтому, углубляя предыдущее определение, мы понимаем инновации как *результат внедрения новшества, обусловленного потребностью внешней или внутренней среды, с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, научно-технического или другого эффекта*. Из этого следует, что инновации внедряются как превентивная или ответная мера на вызовы окружающей среды и не всегда выступают как фактор роста или прогресса (зачастую инновация может, наоборот, сократить или уничтожить какую-либо отрасль). Подобный подход значительно расширяет область применения термина «инновация».

Термин «*инновационное управление*» зачастую понимается как процесс, задачей которого выступает организация внедрения новшества на производстве или реализация нового продукта/услуги. На наш взгляд, подобную деятельность более точно отражает понятие «управление инновациями». «Инновационное управление» можно определить как процесс внедрения новшеств в систему управления.

С этой позиции инновационное управление имеет несколько уровней реализации:

— *государственный уровень*: система нормативных правовых актов, регулирующих вопросы внедрения инноваций, включая не только законодательные, но и подзаконные нормативные акты — указы Президента, постановления Правительства, нормативные акты органов исполнительной власти и др. Также сюда включаются стратегия инновационного развития и главные направления ее реализации, на основании чего формируются детерминанты инновационного управления;

— *уровень населения*: на данном уровне определяются, во-первых, потребности в инновационном управлении, а, во-вторых, реакция населения на новшества в системе управления. В них входят инновации в гражданской и политической сфере; муниципальном и местном управлении; социальном управлении и развитии; экономической, производственной жизни и финансовой жизни общества и т.д. Инновации на уровне населения обычно несут в себе масштабные и не всегда однозначные реакции;

— *отраслевой уровень*: на уровне отрасли (финансовый сектор, реальный сектор, образование, медицина и т.д.) инновационное управление применяется в случаях изменения экономической среды (внутри государства или вне его), законодательства, социальных преобразований, ситуации на рынках и т.д.;

— *организационный уровень*: несмотря на то, что по масштабу перспектив и последствий внедрения инноваций уровень организации значительно уступает трем предыдущим, организации являются их структурными составляющими. Поэтому инновационное управление организациями также оказывает высокое влияние на социальные и экономические процессы. Основное отличие организационного уровня от основных заключается в большей степени свободы, количестве вариаций и направлений, доступных в плане реализации инновационного управления, по сравнению с другими уровнями. На каждом из уровней реализации инновации могут быть приняты или неприняты социальной группой. В данной публикации рассматриваются особенности инновационного управления на организационном уровне.

Инновационное управление применяется организациями с целью увеличения прибыли, снижения издержек, повышения репутационных и рыночных показателей. При этом часто упускается проблема влияния социальных аспектов на внедрение управленческих инноваций. Для понимания роли социальных факторов внутри организации при реализации инновационного управления следует четко понимать особенности социального управления в принципе.

Система социального управления организацией рассматривается как совокупность социально-управленческих внутриорганизационных отношений, направленных на обеспечение деятельности и развитие организации. Методология социального управления определяется с целью формирования поведения групп и индивидов, соответствующего целям и задачам организации.

В процессе внедрения инновационного управления организации находятся под влиянием внешних и внутренних факторов, которые разделяются на социальные, социально-психологические, экономические, политические и юридические.

Сложность и многогранность современных социально-экономических отношений определяет возможность появления в процессе реализации инновационного управления социальных проблем, негативно влияющих на функционирование, темпы экономического роста, конкурентоспособность и выживаемость организаций.

В рамках реализации инновационного управления социальные проблемы можно разделить на следующие виды [8]:

— **социальные патологии** — представляют собой отклонение организации от своего нормального состояния (т.е. падение показателей на уровнях функционирования). Это может быть связано с ошибками в процессе проектирования и создания модели инновационного управления, с поведением отдельных членов и групп внутри организации, как реакции на введение новшеств в управлении и др.;

— **социальные дезорганизации** — выражаются в нарушении процесса взаимодействия структур, членов или групп внутри организации, в виде ответа на изменения в системе управления. Проявляться они могут как в виде незначительных проблем в процессах коммуникации, распределения, делегирования полномочий, разделения труда и др., так и стать причинами серьезных конфликтов и полной остановки работы некоторых структур (вплоть до разрушения организации);

— **социальные дисфункции** — проявляются в форме расстройств функционирования и взаимодействия членов, групп или структур внутри организации, что также может явиться следствием изменений в управленческих процессах. Помимо социальной дисфункции организации может проявляться профессиональная или психологическая дисфункция членов организации.

Социальное управление позволяет организациям ликвидировать или минимизировать отрицательное влияние социальных проблем, которые могут иметь место в процессе реализации управленческих инноваций. В данном разрезе социальное управление позволяет осуществить воздействие на социальную среду внутри организации, включающее планирование, реализацию и контроль, с целью ее стабилизации, упорядочения, сохранения, изменения и развития.

Управленческие инновации, влияющие на социальные аспекты организационного управления, можно разделить на внешние и внутренние. Внешние инновации в системе организационного управления могут быть связаны с т.н. «стейкхолдерами». Термин «стейкхолдер» (от англ. stakeholder) дословно переводится как заинтересованная сторона. В современном управлении стейкхолдерами обычно принято считать потребителей, государство, партнеров, конкурентов, поставщиков и т.д. (в каждом конкретном случае список стейкхолдеров может быть расширен/сужен).

Как пример управленческих инноваций, напрямую связанных с социальным управлением, можно привести активное внедрение модели социально-ответственного бизнеса, которое имело место в западных странах (1980—1990 гг.) и отечественных организациях (примерно 5—10 лет назад).

Уже более 30-ти лет репутация североамериканских и западноевропейских компаний отражается в статье нематериальных активов бухгалтерского учета «intangibles: goodwill» («добрая воля», в российской интерпретации «деловая репутация») и имеет стоимостное выражение.

Финансовые и экономические СМИ, а также рейтинги учитывают социальную деятельность компаний при составлении рейтингов и отчетов. Получили развитие этические инвестиционные фонды (с середины 1980-х до середины 2000-х гг. они пережили бум), которые в настоящее время работают в направлении устойчивого общественного развития. Организация превратилась в полноценного гражданина общества, ее репутация начала замещать рекламу и стала частью рыночной стоимости бизнеса, что оказало сильное влияние на биржевые индексы и капитализацию компаний. В итоге на пересечении этического желания бизнесменов развивать общество, потребности участия корпораций в социальном развитии и объективной, выраженной в стоимостном эквиваленте, необходимости в создании и поддержании положительного образа в глазах стейкхолдеров родилась современная модель социально-ответственного бизнеса.

Подобные меры позволили улучшить репутацию организаций (в современном управлении возможные дивиденды от положительной репутации имеют более высокое стоимостное выражение, чем от рекламы); повысить капитализацию; увеличить степень участия организаций в жизни общества; поднять привлекательность для соискателей (т.н. HR-брендинг). При этом подобные управленческие инновации обычно воспринимаются позитивно и сотрудниками организаций, а также повышают их лояльность. Данный пример доказывает, что учет социальных аспектов при реализации инновационного управления позволяет значительно повысить его эффективность.

Рассматривая внутренний фокус инновационного управления организацией, нужно обратить внимание на анализ последних исследований [5], который показывает, что в условиях реорганизации модели управления в первую очередь следуют учитывать соответствие их стратегически-целевого направления деятельности организации, функционально-управленческую и организационную подсистемы, а также систему управления рисками. В структуре инновационного управления помимо прочих новшеств должны присутствовать социально-организационные изменения, соответствующие экономическим, производственным и т.д. с целью минимизации негативных социальных проявлений.

В процессе реализации инновационного управления исследователями [5] рекомендуется учитывать социальное самочувствие сотрудников организации, в которое включается: степень готовности и вероятность сопротивления инновациям; удовлетворенность трудовой деятельностью в процессе внедрения управленческих инноваций; отношение к действительности, как результату управленческих инноваций.

Социальные риски организационных изменений, которые априорно присущи любому процессу внедрения инновационных моделей управления, связаны со снижением гарантий занятости; отсутствием положительной динамики в изменениях оплаты труда; увеличением интенсивности труда; снижением социальной защищенности персонала [5]. При этом управленческие инновации должны быть спроектированы и реализованы с учетом потребности их позитивного влияния на социальное самочувствие персонала. Для минимизации социальных рисков в процессе внедрения управленческих инноваций рекомендуется применять социальные программы. В данные программы обычно включают: коллективный договор; положи-

тельные изменения системы оплаты и стимулирования труда; информационное обеспечение; элементы организационной культуры; социальное развитие организации [5].

Особенно важна роль социального развития, т.к. в организационном управлении развитие понимается не обобщенно (как любое изменение), а как положительное (с точки зрения миссии и целей организации) преобразование. В процессе инновационного управления в первую очередь следует обратить внимание на следующие составляющие социального развития организации: управление демографическим составом организации; развитие профессионально-квалификационных качеств персонала; развитие коллектива организации; развитие социальной инфраструктуры. Для детального анализа особенностей социального развития организации (до внедрения управленческих инноваций) и для мониторинга изменения социальных показателей (после внедрения управленческих инноваций) рекомендуется применять методики комплексной оценки [2].

В процессе реализации исследования по оценке человеческого капитала компании ООО «АНТ» «Оценка профессионально-квалификационных качеств персонала», на базе социологической лаборатории при кафедре социологии Российского университета дружбы народов, осуществленного в период с 1 апреля по 30 июня 2014 г., была проведена аналитика влияния социальных аспектов на инновационное управление организацией («пилотное» исследование, 47 респондентов — сотрудников рекламного агентства, т. н. «офисный персонал»). В процессе исследования были выявлено, что на внедрение управленческих инноваций высокое влияние оказывают культурно-ценностные, социально-психологические, профессионально-квалификационные и мотивационные характеристики персонала.

Трудности современной социально-экономической среды, обусловленной нестабильностью основных факторов устойчивого развития, послужили потребностью в модернизации управленческих механизмов российских организаций. Вновь встала проблема оперативного внедрения инновационных подходов к организационному управлению. По мнению авторов статьи, одной из важнейших детерминант процесса инновационного управления организациями является учет социальных аспектов и факторов при их реализации. В связи с этим требуется критический пересмотр общепринятых императивов внедрения нововведений в управление организациями. Он в первую очередь связан с оценкой уже имеющихся особенностей социального управления и развития и приведения их в соответствие с потребностями новых задач, поставленных при моделировании желательного состояния организации, достижению которого должно способствовать инновационное управление. В противном случае внедрение инновационных управленческих механизмов может привести к неожиданным или противоположным последствиям, которые не были предусмотрены при проектировании модели изменений.

Организации как структурные и функциональные объекты социально-экономической реальности современного общества требуют планомерных и научно-обоснованных подходов к управлению. В ситуации экономической нестабильности возрастает цена ошибок в проектировании и реализации организационного управления. Современный подход к организационному управлению требует как

системного, так и ситуационного подхода, в связи с чем возрастает роль не только экономических, финансовых и политических направлений, но и социальных аспектов и факторов организационного управления.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Кондратьев Н.Д.* Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения: Избранные труды. М.: Экономика, 2002.
- [2] *Неверов А.В.* Комплексная оценка персонала в системе социального развития организации // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2012. № 4. С. 132—144.
- [3] Социологический энциклопедический словарь. М.: НОРМА-ИНФРА, 2000.
- [4] *Фатхутдинов Р.А.* Инновационный менеджмент. СПб.: Питер, 2008.
- [5] *Четверикова Н.А.* Управление организационными изменениями (в контексте структурной реорганизации электроэнергетики) // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2014. № 2. С. 198—207.
- [6] *Шумпетер Й.А.* Теория экономического развития. М.: Прогресс, 1982.
- [7] *Яковец Ю.В.* Закономерности научно-технического прогресса и их планомерное использование. М.: Экономика, 1984.
- [8] *Ясавеев И.Г.* Социальная проблема в социологическом лексиконе // Социальная реальность. 2006. № 6. С. 101—115.
- [9] *Mensch G.* Stalemate in technology: Innovations overcome the depression. Ballinger: Cambridge (Massachusetts), 1979.

SOCIAL ASPECTS OF THE INNOVATION MANAGEMENT IN ORGANIZATION

A.V. Neverov, A.S. Dudnik

Sociology Chair

Peoples' Friendship University of Russia

Miklukh-Maklaya str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

The unstable economics as well as difficulties associated with lack and scarcity of human, financial and investment resources cause the tightening of requirements to the organizational management. The market economy demands a systematic approach to the management based on the strategic planning combined with an opportunity to make situational decisions. Such management models are difficult to use for they require a lot of resources the lack of which is usually a marker of a crisis situation. That is why at the moments of the so called 'market turbulence' and socio-economic reduction indicators, organizations have to reduce the costs of management and social development that helps in a short-term perspective, but in the future can destabilize the organization and make it more vulnerable to the new 'wave of crisis'. One of possible ways to preserve organizational stability is to apply innovative methods of management. Currently, the problems of innovation management are widely reported in the scientific and business literature focusing on the creation and implementation of the management innovations technologies that promise the greatest dividends, while the authors rarely consider the impact of the innovative management on employees' social well-being, social development and social capital focusing on the staff resistance to innovations despite the fact that any innovation produces profound changes in the system of social management. Thus, the article aims at the theoretical study of innovation management factors' impact on the social aspects of organizational life and states that the implementation of innovations into the organization management without taking into consideration their possible consequences for the social state of the organization in the long run is totally unacceptable.

Key words: innovative management in the organization; social management; social well-being of employees; social aspects of innovation management; social development.

REFERENCES

- [1] *Kondratiev N.D.* Bol'shie tsikly kon'yunktury i teoriya predvideniya: Izbrannye trudy [Major Cycles of the Conjunction and the Theory of Prediction]. M.: Ehkonomika, 2002.
- [2] *Neverov A.V.* Kompleksnaya otsenka personala v sisteme sotsial'nogo razvitiya organizatsii [Complex assessment of the staff in the social development of organization] // Vestnik RUDN. Seriya «Sotsiologiya». 2012. № 4. S. 132—144.
- [3] Sotsiologicheskij ehntsiklopedicheskij slovar' [Sociological Encyclopedic Dictionary]. M.: NORMA-INFRA, 2000.
- [4] *Fatkhutdinov R.A.* Innovatsionnyj menedzhment [Innovative Management]. SPb.: Piter, 2008.
- [5] *Chetverikova N.A.* Upravlenie organizatsionnymi izmeneniyami (v kontekste strukturnoj reorganizatsii ehlektroehnergetiki) [Management of organizational changes (the case of the electric power industry reorganization)] // Vestnik RUDN. Seriya «Sociologiya». 2014. № 2. S. 198—207.
- [6] *Schumpeter J.A.* Teoriya ehkonomicheskogo razvitiya [Theory of Economic Development]. M.: Progress, 1982.
- [7] *Yakovets YU.V.* Zakonomernosti nauchno-tehnicheskogo progressa i ikh planomernoe ispol'zovanie [Laws of Scientific and Technological Progress and Its Systematic Application]. M.: Ehkonomika, 1984.
- [8] *Yasaveev I.G.* Sotsial'naya problema v sotsiologicheskom leksikone [Social Problem in the Sociological Lexicon] // Sotsial'naya real'nost'. 2006. № 6. S. 101—115.