

СОВРЕМЕННАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ
Диссертационный совет К-521.003.01

На правах рукописи

Юрова Алла Николаевна

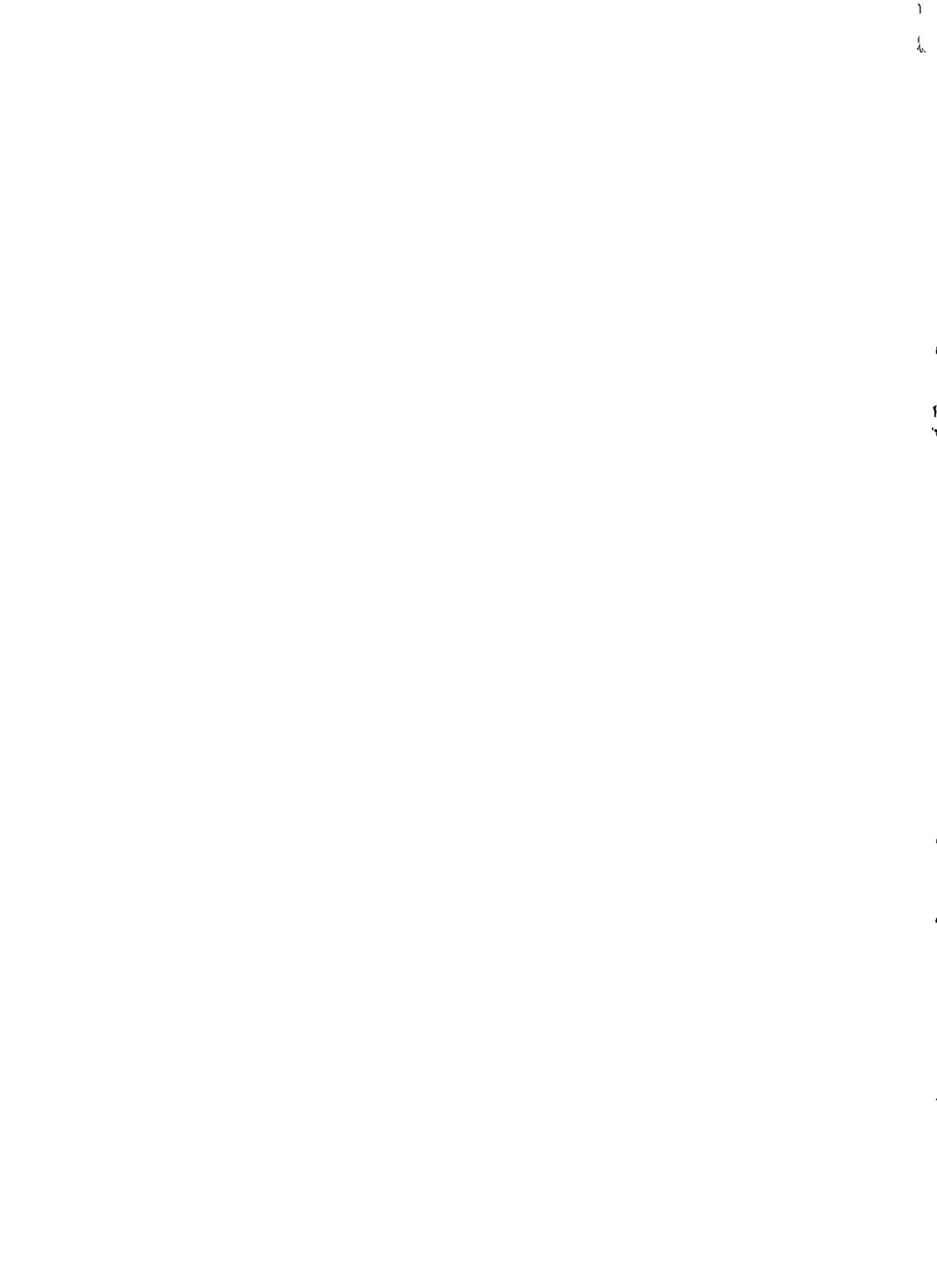
**Формирование инновационной готовности
студентов как функция управления
современным гуманитарным образованием**

Специальность 22.00.08 – социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва - 2006



2006А
7383

СОВРЕМЕННАЯ ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ
Диссертационный совет К-521.003.01

На правах рукописи

Юрова Алла Николаевна

**Формирование инновационной готовности
студентов как функция управления современным
гуманитарным образованием**

Специальность 22.00.08 – социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва - 2006

**Работа выполнена на кафедре социологии
Современной гуманитарной академии**

Научный руководитель: член-корр. РАН, доктор философских наук, профессор
**Дмитриев
Анатолий Васильевич**

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
**Руднев
Николай Александрович**

Кандидат философских наук, доцент
**Кошель
Владимир Андреевич**

Ведущая организация: **Российский государственный гуманитарный
университет**

Защита состоится «3 мая» 2006г. в 14 часов

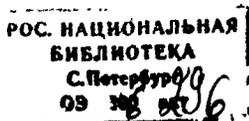
На заседании диссертационного совета К-521.003.01 по социологическим наукам
Современной гуманитарной академии по адресу: 109029, г. Москва, ул. Нижегородская,
д.32, ауд.210

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Современной гуманитарной
академии

Автореферат разослан «3 апреля» 2006г.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат философских наук


**Голобоков
Валерий Григорьевич**



1. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Для современного российского общества активные поиски путей развития нашей страны означают целенаправленный переход к инновационной политике, отличительной чертой которой является эффективное использование информации и знаний. Так, на долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании, образовании кадров, организации производства в ведущих странах мира приходится от 70 до 85% прироста ВВП.¹ Переходный характер нашего общественного развития ориентирует страну на нововведения, поскольку именно они составляют один из исторических шансов приблизиться к странам-лидерам современного научно-технического и социального прогресса. Однако в силу противоречивого становления рыночных отношений эффективные нововведения приходят медленно, хотя, казалось бы, переход к рынку, свободному предпринимательству, создание конкурентной среды, ориентация на запросы потребителей должны стимулировать технологические новшества и их развитие. Вместо этого наблюдаются недостаток инвестиционной активности, сокращение затрат на НИОКР и наукоемкие инвестиционные процессы, что фактически лишает стимулов к инновационной деятельности

Некоторое оживление в данной сфере сдерживается также отсутствием механизмов объединения и концентрации имеющихся ресурсов, их активизации и ориентации для решения проблем в стратегически важных направлениях развития общества. Не созданы достаточные условия для

¹ Макаров Л.В. Социология и инновации. М., 2005. с.11.

интеграции образовательной, научной и инновационной деятельности, международного сотрудничества в этой области.

Проблемы социально-экономических преобразований, такие, например, как увеличение сегмента рынка лучше всего достигаются посредством использования государственных программ, воздействующих на социальную систему. Техника и технология играют в этом процессе значительно меньшую роль. Многие граждане России, по мнению зарубежных и отечественных аналитиков, обладают высокой творческой активностью: от нововведений в собственном хозяйстве до открытий в фундаментальной науке, но из-за низкой инновационной культуры этот потенциал на протяжении веков используется на практике в весьма малом объеме.² Поэтому подъем инновационной культуры населения страны содержит в себе мощный потенциал развития и духовного обновления нации. Это подтверждается, в частности, данными социологических исследований, проведенных Институтом стратегических инноваций.³

Из числа предприятий, руководители которых оценивали уровень инновационной культуры на своих предприятиях как очень низкий, 71,4 % находились в кризисном состоянии, в то время, как предприятия, оценивавшие уровень своей инновационной культуры как очень высокий, находились на стадии среднего или быстрого развития. Но есть, на наш взгляд, и более глубокие - социально-исторические - корни инновационной пассивности. Необходимо, в частности, учитывать, что кажущаяся стабильность нашей жизни не требовала интенсивных нововведений. Привыкли обходиться тем, что есть. Нововведения

² Николаев А.И. Инновационное развитие инновационная культура //Инновации. -2001 - №4-5. - С 82 .

³ См.: Харитонов А.С. О принципах гармонии природы и общества//Инновации. - 2001. - № 4-5. - С. 84.

инициировались, как правило, «сверху», и большинству людей ничего не оставалось делать, как принять их за нечто данное. Различные нововведения жизни постоянно меняли друг друга, но в глубине масс все оставалось, по сути, по-прежнему. Ныне проблема формирования и повышения инновационной культуры, инновационной готовности общества в целом, руководителей и персонала организаций актуализируется и приобретает все более важное социальное значение. Актуальность исследования данной темы обусловлена, таким образом, повышением роли нововведений как фактора социального управления, а также необходимостью взаимной адаптации инноваций и образования в условиях современной России, согласования и соединения интересов и действий их участников.

Степень разработанности темы исследования.

Предварительное ознакомление с научной литературой по теме исследования указывает на некоторые особенности степени разработанности данной темы. В частности, достаточно полно освещены отдельные способы инновационной деятельности и стратегий управления нововведениями, вопросы, касающиеся структуры и типов нововведений, возможных позиций участников инновационного процесса, психологических барьеров нововведений и их преодоления. Следует отметить наличие содержательных работ, посвященных вопросам преодоления трудностей внедрения нововведений в различных сферах деятельности.⁴ Появились специальные исследования по готовности

⁴ См. Аганбегян А.Г. Люди и реформы // ЭКО. - 1999 - № 11; Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов. - Новосибирск: Наука, 1989; Сергеев В.М. Инновации, демократия, логика конкуренции / Полис - 2000 - № 1; Силикина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. - СПб. - С-Петербург гос. инж.-экон. академия, 2000. - 152 с.

персонала организаций к работе в режиме кризисного управления предприятиями, готовности территориального сообщества к самоуправлению, адаптационной готовности персонала финансово-экономических служб предприятий к работе в рыночных условиях, готовности кадров управления к современным условиям хозяйствования.

Гораздо меньше исследований, относящихся к выявлению конкретных механизмов осуществления нововведений, обобщению имеющегося положительного отечественного и зарубежного опыта. В полной мере не раскрыты вопросы социологического обеспечения нововведений, не выявлены условия, возможности и пути развития эффективного использования инновационного потенциала выпускников вузов. Нет и специальных исследований, во всяком случае, в отечественной социологии по инновационной готовности студентов вузов, выявлению ее структуры, критериев, уровней, путей и способов управления в данной сфере.

Таким образом, становится все более очевидным и острым противоречие между общественной потребностью в комплексном и эффективном осуществлении нововведений, их всестороннем социологическом обеспечении, и недостаточным теоретико-методологическим и технологическим подкреплением инновационной политики, стратегии и тактики нововведений. С этим противоречием связана основная проблема диссертационного исследования - формирования инновационной готовности студентов вузов как объекта целенаправленного воздействия и управления.

Объектом исследования выступают формирование инновационной готовности при подготовке будущих специалистов, предметом - состояние,

динамика и факторы инновационной готовности студентов вузов в процессе их обучения.

Целью диссертации является диагностика инновационной готовности выпускников вузов и обоснование путей, технологии ее повышения.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских задач:

- анализ нововведений как объекта управления;
- изучение закономерностей инновационных процессов в нововведениях;
- механизм формирования инновационной готовности студентов в процессе их обучения в вузе;

В качестве теоретической основы исследования послужили:

- организационно-ориентированный и индивидуально-ориентированный подходы к изучению инноваций;
- социокультурный подход к интерпретации и исследованию инноваций;
- теоретические положения социологии риска (П.А. Альгин, В.И. Зубков, Т.В. Керимова, Н.Луман, С. М. Никитин, К.А. Феофанов и др.);
- концепции инновационного развития (А.А. Козлова, В.Л. Макаров, Н. А.Новицкий и др.);
- положения национальной хартии инновационной культуры – первого программного документа, концентрированно отражающего задачи инновационной культуры и пути ее решения;
- теоретические модели готовности персонала организаций.

При обосновании и характеристике способов управления нововведениями были использованы теоретические положения и выводы системного

принятия решений, программно-целевого управления, стратегического управления, проблемно-ориентированного управления.

Методы исследования. В работе использованы методы системного, структурно-функционального и проблемного анализа, одномерной и многомерной группировки данных, типологизации, эмпирического и теоретического обобщения. Сбор первичной информации осуществлялся посредством анализа статистических источников, документальных данных, анкетного и экспертного опросов, стандартизированного и свободного интервью, простого и включенного наблюдения, контент-анализа материалов прессы.

Эмпирической базой исследования являются данные:

- анализа статистических источников, планово-отчетных документов об инновационной деятельности предприятий региона;
- контент-анализа материалов федеральной, региональной и местной прессы об инновационной деятельности организаций;
- социологического опроса преподавателей, выпускников и студентов СГА.

В работе использованы данные об инновационной деятельности на отдельных предприятиях России, социологических исследований о состоянии и тенденциях развития отраслевой науки, социологического опроса руководителей предприятий и научно-технических организаций (проводившихся в 2000-2002 г.г. Институтом стратегических инноваций и Минпромнауки РФ); социологического опроса руководителей малых предприятий инновационной сферы г. Санкт-Петербурга (проводившегося в 2001 г. Инновационным фондом СПб ГТУ)

Научная новизна полученных в диссертации результатов заключается:

- в анализе закономерностей развития организационных структур нововведения, изменения инновационного эффекта, комплексности инновационного процесса;

- в разработке комплексной модели формирования инновационной готовности студентов СГА, включающей системное, функциональное, функционально-целевое, программно-целевое, социально-организационное, стратегическое и проблемно-ориентированное управление;

- в обосновании дифференцированных мер по повышению инновационной готовности выпускников СГА.

Научно-практическое значение результатов диссертационного исследования заключается, прежде всего в том, что разработанная в нем многокритериальная модель оценки формирования инновационной готовности студентов СГА может быть использована при разработке и реализации целевых программ интенсификации и повышения эффективности обучения в вузе. Материалы диссертации могут быть использованы при разработке учебных курсов по дисциплинам «Социология управления», «Инновационный менеджмент», «Социальная инноватика», «Социология нововведений».

Внедрение и апробация результатов исследования. Результаты диссертационного исследования апробированы в научных докладах и сообщениях, сделанных на научно-практических конференциях. По теме диссертации подготовлено 2 научные публикации общим объемом 1,8 п.л.

II. Основное содержание работы

Структура диссертации.

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы. Объем диссертации – 150с.

В первой главе «Социологические аспекты понятия инновации и методологии инновационного менеджмента» раскрываются теоретические положения, характеризующие то, чем социологический подход к изучению инноваций и методологии управления ими отличается как от технического, так и от экономического. Диссертант исходит из того, что социологическая традиция исследования имеет два направления, связанных с отличиями двух основных объектов исследования. Первую традицию отличает большая степень интеграции с культурологией и психологией, доминирование индивидуально-ориентированного подхода. Вторая традиция рассматривает не сам предмет инновации как технологического явления, а набор социальных и организационных инструментов, оптимизирующих технологический прогресс. Она отличается тесными междисциплинарными связями с менеджментом, экономикой, социальной психологией.

В первом параграфе первой главы «Социологические аспекты понятия инновации» подчеркивается, что инновация - это не только система периодически вводимых разовых новшеств, заменяющих товарные и технологические переменные организационной структуры, а целенаправленное изменение, которое вносит в среду внедрения социума (поселения, организации и т.п.) новые, относительно стабильные элементы, развивающиеся по объективным законам, тесно взаимосвя-

занное с историей и традициями рассматриваемых социальных систем и кардинально преобразующий их структуру. Инновация означает и социально-психологический феномен, характеризующийся своеобразным, жизненным циклом, с особыми фазами, последовательностями и зависимостями происходящих в сознании индивидов когнитивных и эмоциональных процессов.⁵

Исходя из такого представления, под инновацией понимается особая сфера теории и практики, система действий социального субъекта, направленная на совершенствование качеств социокультурного объекта и позволяющая приобрести в качестве вознаграждения желаемые ресурсы и положительную репутацию в глазах референтных аудиторий релевантного социального пространства.⁶

Крупнейшими теоретиками инновационных процессов являются И. Шумпетер и Н.Д. Кондратьев,⁷ рассматривающих специфику инновации и инновационной деятельности как функции изменчивости объекта исследования. Еще в 1911 г. Шумпетер выделил пять типичных изменений: использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства (купля-продажа); внедрение продукции с новыми свойствами; использование нового сырья; изменение в организации производства и его материально-техническом обеспечении; появление новых рынков сбыта. В 1930-е гг. он же ввел понятие инновации, трактуя его как "изменение с

⁵ См. Щербина В.З. Что такое организационная экология//Социологич. исследования. - 1999. - № 2.

⁶ Мешков А. А. Основные направления исследования инноваций в американской социологии//Социологич. исследования.- 1996. -№5.-С. 117-129.

целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, новых производственных и транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности".⁸ Шумпетер видел в нововведениях возможность для ускоренного преодоления экономических спадов через активизацию радикальных технологических нововведений. Норма здоровой экономики - в динамическом неравновесии, вызванном деятельностью новатора-предпринимателя. По мнению Н.Д. Кондратьева, динамика экономической структуры общества чутко реагирует на базовые нововведения (ключевые изобретения), влекущие за собой реализацию вторичных, модернизирующих социально-экономических нововведений.

Чем выше уровень централизации управления в организации, тем ниже инновационная активность, поскольку руководство не всегда имеет возможность воспринимать объективный характер идеи, практического опыта, артефакта, которые были открыты или должны рассматриваться как новые, независимо от качества их восприятия индивидами. В связи с этим диссертант обращает внимание на то, что инновация – это процесс превращения неопределенности в риск. Именно риск и неопределенность являются функцией восприятия индивидом инновации в контексте сложившейся социальной ситуации. Новый товар или услуга - это вариация, поскольку их элементы, как правило, подобны ранее существовавшим товарам или услугам организации, хотя в них есть улучшения и модификации (это результат преемственности технологических и культурных аспектов организации в темпоральном измерении).

Критерием оценки качества нововведения является социальная ценность инновации, заключающаяся не только в создании новых

⁸ Schumpeter J.A. The business cycle. - N.Y.: McGraw-Hill. 1939. P. 10.

рабочих мощностей, но и использования потенциала работников. Важным критерием оценки нововведения служат его экономическая, потребительская ценность, успех на рынке - наличие определенного устойчивого круга потребителей инновации, а не только научное его наполнение и не оригинальность решения. Чем дороже инновация, тем выше ее ожидаемое качество. Социальные издержки представляют собой совокупность статусных позиций, которые могут прекратить свое существование в результате роста эффективности функционирования системы. С другой стороны, под социальными издержками может пониматься социально-психологический ущерб, который наносится агенту нововведений со стороны определенной части элементов социальной системы-реципиента инновации с целью дискредитации последней. Противниками нововведений с большей степенью вероятности могут быть индивиды, обладающие низкими социальными статусами – из-за невозможности получить немедленную отдачу от участия в процессе.

Диссертант раскрывает положение о том, что природа инновации и ситуация могут не позволить непосредственно испытывать инновацию - тогда мы сталкиваемся с явлением заменяющей инновации. Инновационный опыт индивида, не доверяющего своим способностям, имманентно содержит в себе отрицание нововведения. Этим подчеркивается нынешняя проблема формирования инновационной готовности индивида.

Помимо процессуального, в инновативной сфере часто выделяются и противопоставляются новшество (новое знание, приращение знания) и нововведение, изобретение (новый способ использования знаний). Это два

сопредельных понятия, которые не являются синонимами и отражают сущности, присущие разным стадиям инновационного процесса. Так, считается, что новшеством может быть новый порядок, новый метод, изобретение. Нововведение же означает, что новшество уже используется. Большинство современных авторов, давая определение термину "нововведение", берут за основу концепцию упомянутого выше И.Шумпетера, определявшего открытие, изобретение нового устройства или технологии как начальное событие, а нововведение, внедрение этого устройства или технологии - как завершающее.

В параграфе систематизируются причины появления нововведений, такие, как изменившиеся социально – экономические требования, изменения во внешней среде, демографические изменения, изменения в массовом сознании, появление новых знаний. Нововведения могут быть вызваны структурными лакунами, нишами, которые должны заполняться новыми знаниями, изобретениями, новшествами, компаративными отношениями, соперничеством между производителями, технологиями, различными секторами рынка и т.п., иногда и личностными амбициями, притязаниями участников процесса.

В параграфе втором первой главы «Методология исследований по проблемам инновационного менеджмента» отмечается, что для изучения социально-организационного сопровождения инноваций основное значение имеют теоретические положения социологии управления, объединяющей теорию управления и организаций. Рассматривается инновационный менеджмент как управление инновационным процессом, структурированным по стадиям, звеньям, формам и функциям осуществления, реализации новаторского проекта.

Методология инновационного менеджмента предполагает регулирование деятельности по распространению результатов инновационной деятельности, полученных на предварительном этапе, путем трансфера технологий, который осуществляется в процессе диффузии знаний или коммерциализации технологий.

Одной из характерных особенностей методологического подхода к управлению нововведениями является внимание западных социологов середины-конца 90-х гг. к использованию теории фирмы, основанной на знании, предложенной Б. Лоэсби⁹, согласно которой управление - это построение "программы исследования", возможность для сотрудников обучаться без перерыва, угрожающего последовательной деятельности фирмы.

Обладание знанием и квалификация высоко коррелирует у персонала организаций с мотивацией к труду и дальнейшей ориентацией на самообучение в ходе осуществления инновационной деятельности. Этот факт особо отмечается в современной западной социологии.¹⁰ Другие виды ресурсов могут быть недостаточны, но формирование умений управления, ядра знаний, способности обучаться - наиболее важная стратегия, главный источник конкурирующего преимущества инновационной фирмы. Заметим, однако, что инновационному процессу часто не гарантирован успех: проблемы технологии, снабжения, ведения финансовых операций, как правило, в большей или меньшей степени находятся под контролем, тогда как отношения с общественностью, организация сбыта часто являются источником затруднений. Поэтому

⁹ Loasby B. *Equilibrium and Evolution*. - Manchester: Manchester University Press. 1991

¹⁰ Penrose E.. *The theory of the growth of the firm* (3rd ed) -Oxford: Oxford University Press. 1995 [1959].Pp.76-80.

необходимо разрабатывать новые структуры и механизмы финансирования, уделять маркетингу такое же внимание, как и технологии, обеспечивать самостоятельность руководства и избегать бюрократизации структур, поддерживать отношения между техническими специалистами и менеджерами.¹¹ Здесь важны организационное обеспечение самостоятельности руководства, дебюрократизация структур, кооперация между техническими специалистами и менеджерами, отношения с общественностью, создание систем горизонтальной координации, острый интерес на предприятии к самой широкой актуальной информации и, соответственно, к информационным технологиям.

Главным же в измерении инновационной активности является обеспечение постоянной обратной связи, позволяющей определять качество и надежность, как инновационных планов, так и усилий по их выполнению, корректировать оценки и выявлять слабые и сильные места инновационного процесса

Методология инновационного управления основывается на важности информационной активности, в частности, ее единстве с организационными усилиями, необходимости радикального пересмотра организационных структур, сложившихся в традиционном производстве, когда возникают новые возможности для обслуживания информационных потоков, обратных связей с полученными результатами, функций контроля и наблюдения.

В параграфе в связи с этим анализируется проблема культивирования на предприятиях «рискового», «упреждающего»

¹¹ Nueno P. Macro-ingenieries. Recommendations d ordre strategique et operationnel // Rev fr. de gestion. - P , 1987.-N62.-P.84-85

поведения как инструмента адаптации. Отмечается роль таких направлений как «обособленный инновационный проект», принцип партисипативного управления и принятия решений, предполагающие создание «автономных групп», «групп участия», «малых групп», японских «кружков качества», «гибких организационных проектов» и т.д. Подчеркивается значение для методологии управления гипотез о возможности возникновения нового типа работника, так называемого «техника бюро», который, осуществляя производство и циркуляцию информации, будет объединять в себе современные функции секретарского работника, специалиста в определенной области и руководителя среднего звена. Это приведет к тому, что традиционные формы управления, основанные на принципе иерархической пирамиды и точном предписании, по-видимому, утратят свое значение. Методология инновационного управления учитывает и такую проблему как конкуренция. В связи с этим диссертант обращает внимание на то, что некоторые западные авторы, в частности П.Дюссож и В.Раманантсоа, видят альтернативу классической конкуренции в социально-сетевой, сотруднической модели деловой активности. В работе по данному поводу отмечается важность критического восприятия этой реальности в отношении, как мотивов такого сотрудничества, так и степени его прочности, долговременности.

Методологически важным критерием или показателем инновационного менеджмента по указанным выше соображениям является, по мнению автора, состояние менеджмента инноваций в области самого менеджмента. Диссертант обращается к мнению западных специалистов, которые на практике убедились в том, что многие

новаторские идеи гибнут в тех фирмах и организациях, где в организационных структурах преобладают распределение ресурсов в рамках жесткой производственной сметы по «центрам прибыли», что практически не оставляет средств на развитие нововведений, не предусмотренных планом НИОКР; бюрократическая система принятия решений, требующая многочисленных согласований в рамках управленческой иерархии, которая не позволяет расходовать средства на исследования, не вошедшие в план-бюджет; функциональная обособленность, отсутствие гибкости во внутрифирменной кооперации, ведомственные барьеры, необходимость многочисленных согласований, препятствующие разработке и практической реализации идей. На пути успешной реализации инновационных проектов могут также оказаться строгое соблюдение управленческих правил и процедур по вертикали, отсутствие у руководителей низшего звена возможности своевременного поощрения новаторских разработок и участия в них.

В параграфе обращается внимание на методологию так называемого «гибкого менеджмента». В условиях ее использования персонал служащих разделен на базовую и периферическую группы: первой из них вменена в обязанность функциональная гибкость, т.е. способность быстро реагировать на изменения характера требований, а второй - гибкость «численная», позволяющая быстро меняться в количественном отношении в зависимости от изменения уровня требований.

В методологии социального управления инновация рассматривается как специфический, логико-рациональный компонент поведения субъектов инновации, касающийся восприятия разнообразных концепций, а также качеств менталитета, когнитивных способностей индивида. Все

это чрезвычайно важно в системе образования, поскольку и студенты, и преподаватели должны не только знать важность нововведений, но и активно готовиться к этому виду деятельности.

Во второй главе «Формирование инновационной готовности студентов СГА как объекта социального управления» детально рассматриваются организация и методическое оснащение процесса изучения основ инновационного управления в СГА, оценивается практика, в которой в вузе формированию инновационной готовности будущих специалистов уделяется серьезное внимание в содержании лекционных и семинарских (практических) занятий по таким дисциплинам как социология, социология управления, инновационный менеджмент, социальная инноватика, социология нововведений.

В содержание первого параграфа данной главы «Формирование инновационной готовности студентов СГА в процессе преподавания основ управления нововведениями» диссертант подчеркивает необходимость донести до студентов мысль о том, что с точки зрения теории управления современное нововведение - это не кратковременное событие, а процесс, охватывающий цикл от возникновения идеи до ее практической реализации, который органически связан с рыночными отношениями.

Диссертант предлагает на занятиях особенно глубоко изучать вопрос о специфике инновационных процессов, поскольку их учет особенно важен при создании организационно-экономического механизма управления. Целесообразно также, по мнению автора, использовать предлагаемую в научной литературе классификацию инноваций по ряду

основополагающих признаков, вытекающих из преобладающего типа нововведений.¹²

При рассмотрении данной проблемы внимание студентов необходимо, как считает диссертант, сосредоточить на определении социологии управления как специфической отрасли социологического знания, изучающей социальные основы, динамическую систему и процессы управления.

Рассматривая сущность понятия организации, студенты должны усвоить, что общая теория организации как специальная дисциплина формировалась под влиянием не только социальных, но и других наук - кибернетики, точных наук, традиционной экономики и др. Существует большой объем разнообразных знаний о природе организации, накопленный за длительный период (с конца XIX в. по 90-е гг. XX в.) в зарубежной и отечественной науке.¹³

Лучшему восприятию студентами объективного характера и большой значимости стремления к эффективным нововведениям может служить усвоение того факта, что фирмы в технологичных и наукоемких отраслях промышленности часто привлекают университеты и научно-исследовательские институты для трансфера знаний и человеческого капитала в производство, и особенности этих непроизводственных учреждений, безусловно, влияют на технологическую эффективность. Для

¹² См. Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов. - Новосибирск Наука. 1989, Бородин В.А. Стратегия управления инновационной фирмой Отв ред Титов В.В. - Новосибирск: ЭКО 1996, Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент - М, 2000; Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент: - СПб.: Питер, 2000.

¹³ См, например, обзоры: Организации: поведение, структура, процессы Перевод с английского Гибсон Дж.Л.и др. -М : Инфра-М. 2000; Смирнов Э.А. Теория организаций.—М. Инфра - М. 2000.

формирования инновационной готовности студентов также представляет ценность изучение законов динамического равновесия, взаимoadaptации новшества и среды первенство продуктных нововведений перед обеспечивающими, регрессии, комплексности инновационного процесса. На занятиях целесообразно также рассмотреть содержание закона усложнения организационных структур. В научной литературе иногда выделяется и такой феномен как изменение инновационного эффекта, представление о котором помогает раскрыть один из механизмов инновационного управления. Методологически значимой для формирования инновационной готовности студентов представляется характеристика закона социального дискомфорта.¹⁴

Формирование инновационной готовности студентов как учебный и социальный процесс ориентирует будущих специалистов на профессиональную деятельность по применению нововведений на основе управления и координации взаимодействия разных профессиональных и организационных групп, организаторов, разработчиков, проектировщиков, изготовителей, пользователей, каждая из которых, таким образом, получает свою роль.

Во втором параграфе «Социологическое исследование инновационной готовности студентов и выпускников СГА» приводятся результаты проведенных автором в 2003-2004 г.г. анкетных опросов и интервью. Их целью являлся анализ (на основе 15% квотной выборки) состояния и путей совершенствования управления в данной сфере по экспертным оценкам 67 преподавателей и аспирантов, интервью 170

¹⁴ См. Николаев А. И. Инновационное развитие и инновационная культура//Инновации.-2001.-№4-5.-С

выпускников, анкетирования и интервью 435 студентов первого-четвертого курсов Елецкого, Липецкого и Владимирского филиалов СГА, обучавшихся по экономическим специальностям (в их числе 142 очной и 293 заочной форм обучения).

Поскольку из числа опрошенных студентов и выпускников значительная часть - это лица, непосредственно работающие в различных организациях и учреждениях в регионах, где расположены филиалы, данные опросов отражают существенные моменты организации инновационной деятельности крупных, малых и средних предприятий различных форм собственности, а также отдельных научно-исследовательских учреждений.

По материалам проводившихся групповых интервью можно заключить, что, по мнению респондентов, нововведения хотя не повсеместно, но все же реально начинают интегрироваться в систему негосударственных, в том числе коммерческих организаций и в структуру предпринимательства в регионе по мере оживления экономической деятельности, в контексте интенсификации процессов функционирования социальной системы. При идентификации инновационного процесса большинство опрошенных делали акцент на программируемом характере нововведений, связанных с появлением новых товаров или услуг. Респонденты иногда подчеркивали, что новизна должна измеряться не применительно к обществу, а по отношению к той или иной конкретной организации. В этом плане чаще всего под инновацией подразумевали первое, самое раннее использование идеи одной или несколькими организациями, имеющими сходные цели. Часть опрошенных отметила, что наиболее значимые для предпринимательства изменения связаны с

инновационным процессом только на ранней стадии его диффузии, причем инновация может быть как причиной, так и следствием нововведений, а результирующее изменение привносит в систему не только те новые идеи, в которых есть необходимость.

Отсюда в работе высказывается обоснованное, по мнению диссертанта, предположение, что в ряде районов Липецкой области инновационные изменения в экономике, например, малых предприятий следует признать состоявшимися, поскольку они распространены и приняты значительным количеством релевантных субъектов-реципиентов инновации в рамках данной системы ровно настолько, насколько можно говорить о регистрации влияния рассматриваемых факторов на систему в форме интегрирования инновации в нормативные образцы системы.

На вопрос «Какие направления инноваций наиболее актуальны для учреждения (предприятия) на котором Вы работаете?» наибольшее число (17%) отметили программное и компьютерное обеспечение, 12% - телекоммуникации, решение проблемы удаленного доступа, 8% - информационная безопасность. Незначительная часть респондентов (2-3%) в качестве интересующей их инновационной области указали такие как универсализация услуг, выполнение новых функций, другие сферы.

По мнению респондентов, для малых предприятий инновации становятся не только критерием конкуренции, но и условием выживания на рынке. Поэтому особо большое значение приобретает их способность энергично приступить к реализации инновационного проекта и эффективно управлять им. В центре внимания постоянно возникает вопрос: каким образом начать такого рода деятельность и сохранять ее на стабильно высоком уровне? Многие признают важность инноваций, но это не означает,

что они должным образом ее осуществляют. Часто нововведения даже не находят необходимой социально-экономической мотивации.

Некоторые респонденты (6,7%) подчеркивали, что нужна целостная система управления инновациями в малых предприятиях, в которой направления технологического развития должны интегрироваться в общие стратегические планы, соотноситься с политикой роста на основе постоянной разработки перспективной продукции и проникновения в новые сферы бизнеса. Для этого полезны децентрализация управления творческой деятельностью и широкое использование принципов мелкого предпринимательства, основанного на использовании так называемого «рискового» капитала - свободных средств малого предприятия и его отделений. По мнению ряда студентов, в последнее время, помимо создания и освоения новшеств собственными силами получила распространение такая форма как кооперирование усилий малых учреждений в разработке нововведений. Подобная практика становится необходимой, когда отдельные малые предприятия ощущают нехватку средств для того, чтобы сделать это самостоятельно.

Диссертант, обобщая результаты проведенного опроса, подчеркивает, что они указывают на изменение отношения к роли человека как главного субъекта в инновационном процессе. Ставка в управлении на использование новейшей технологии при жесткой иерархической организации труда и узкой его специализации может приводить к ослаблению позиций таких предприятий в конкурентной борьбе с теми фирмами, которые в большей мере склонны рассматривать рабочую силу не просто как одну из статей издержек производства, а как ресурс ключевого значения.

Новые требования к подготовке управленческих кадров, сдвиг от общих принципов классического «научного» управления в сторону ситуационного подхода, связанного с глубоким пониманием специфики учреждения, профиля руководителя, специалиста, особенностей внутренней сферы бизнеса определяют значимость формирования инновационной готовности для студентов и выпускников СГА. Данные проведенного автором исследования указывают на то, что по представлениям будущих специалистов инновационный процесс становится многогранным, воплощая единство технологических, организационных и социальных нововведений, в ходе которых формируется новая модель развития и использования человеческих ресурсов. В ее основе лежит ориентация на высококвалифицированную рабочую силу, интегрированную в систему производства; непрерывность процесса обогащения знаний и повышения квалификации; гибкость рабочей силы и организации труда; «экономика участия»; делегирование ответственности сверху вниз, партнерские отношения между участниками производства.

В третьем параграфе “Совершенствование функций управления инновационной деятельностью” отмечается, что поиск эффективных организационных форм управления нововведениями идет в двух направлениях. Первое связано с выделением и обособлением подразделений, занимающихся нововведениями и долгосрочными проблемами развития малого предприятия. Другое направление отражает необходимость создания механизма интеграции и координации деятельности подразделений, межфункционального взаимодействия в ходе разработки и внедрения нововведений. Чаще всего используются оба подхода с приоритетным использованием одного из них.

Эффективным может оказаться проектный принцип, который используется, как правило, при коммерческом эксперименте, связанном с освоением нового вида продукции, разработкой ранее не применявшейся технологии, а также обновленных методов управления, что предполагает значительную степень риска, неудачи и финансовые потери. Преимущество данного принципа заключается в апробировании широкого спектра возможностей развития деятельности учреждения, что позволяет выявить наиболее перспективные из них, компенсировать финансовые потери от деятельности не добившихся успеха проектных групп. Их организация, создание на этой базе подразделений по разработке новых видов продукции часто отвечает скорее стратегическим, чем тактическим целям. Чтобы этот путь совершенствования управления инновациями был эффективным, необходимо налаживание партнерства между предприятиями, обмена специалистами, ноу-хау и информацией по вопросам освоения новшеств, взаимное подключение к внутренним базам данных, приоритетное принятие и размещение заказов, использование общих производственных площадей, разделенный режим использования (и содержания) общего оборудования, инженерных коммуникаций, объектов социальной инфраструктуры, привлечение одних и тех же менеджеров, взаимное страхование договорных рисков при заключении друг с другом контрактов и т.п. Для лучшей ориентации систем управления нововведениями необходим эффективный организационно-экономический механизм координации инновационной деятельности. В условиях децентрализации управления требуется более строгая регламентация функций подразделений учреждения, одновременно необходимо налаживание связей и взаимодействия служб во всех звеньях научно-

производственно-сбытовой цепи. Игнорирование этих требований может привести к серьезным ошибкам в управлении. В перспективе целесообразен отказ от массового использования узкоспециализированных низкооплачиваемых работников и приоритет высокооплачиваемым квалифицированным работникам широкого профиля.

Автор исходит из того, что обучение менеджеров, в том числе занятых в высшем образовании как часть программ организационного развития должна являться средством стратегического управления в организациях, ориентированных на инновации.

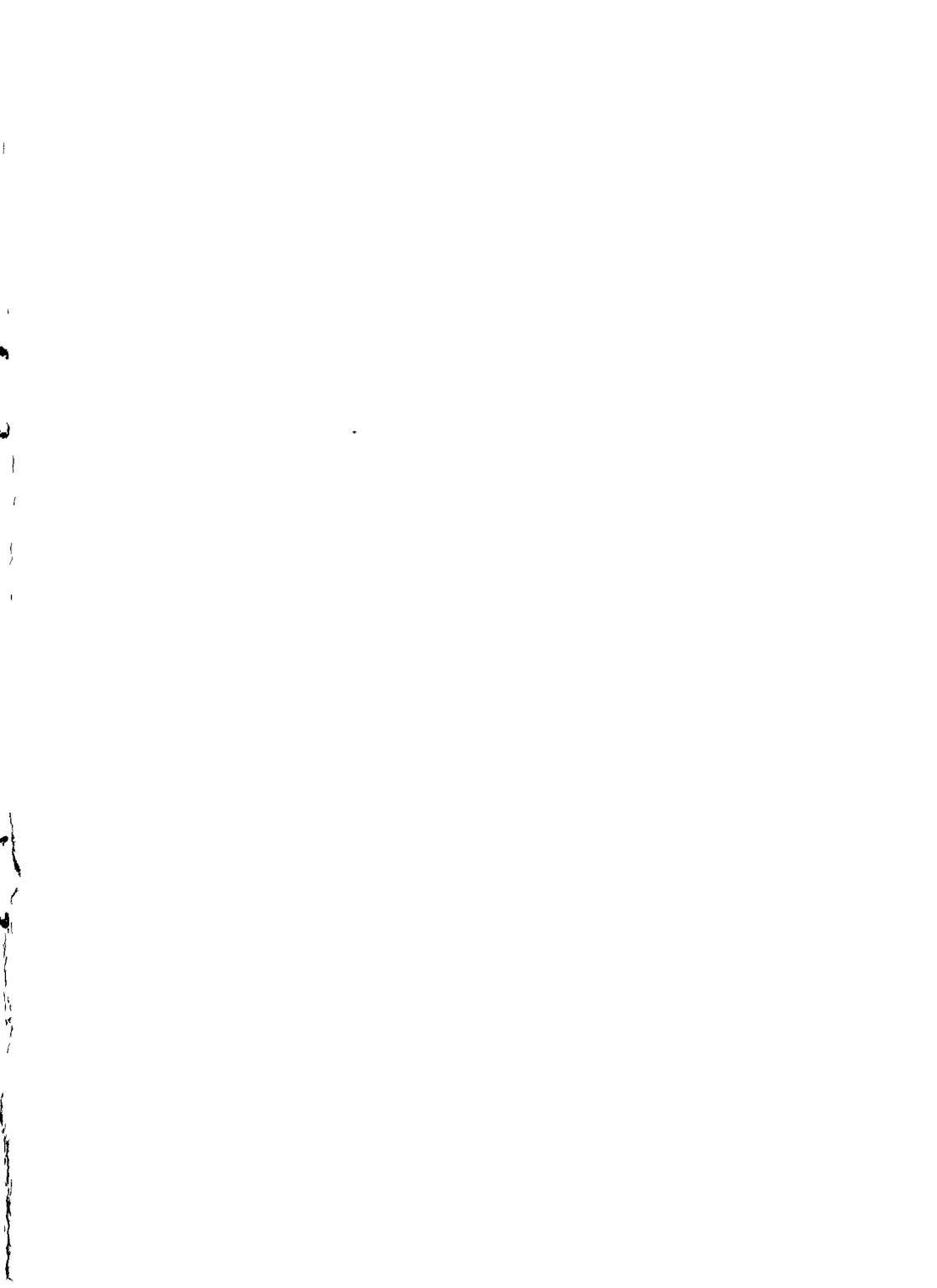
В данном параграфе диссертант особо обращает внимание на то, что инновационная стратегия, чтобы быть успешной, должна включать цели и конкретные действия в области подготовки управленческих кадров. В программах подготовки должны предусматриваться потребности трех уровней - малого научно-исследовательского, инженерно-исследовательского и образовательных учреждений, руководителей и отдельных менеджеров. Поэтому, по мнению автора, нужно стремиться к рациональному соотношению целей и результатов программ на этих уровнях.

В «Заключении» кратко сформулированы основные выводы по результатам проведенного исследования.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Юрова А.Н. Инновация в системе социального управления: понятие и методология исследования. М., 2005. Объем - 0,9 а.л.
2. Юрова А.Н. Организация и совершенствование управления инновационной деятельностью в негосударственных учреждениях. М., 2005. Объем - 0,8 а.л.

МУП «Типография» г. Ельца. 2006 г. Заказ № 958. Тираж 65 экз.
Отпечатано с готового оригинал-макета заказчика.



2006A
7383

#-7383