

46

На правах рукописи

РОМАНОВА Валерия Геннадьевна

**СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ**

Специальность 22 00 08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

В. Романова



003 1 73355

Москва - 2007

Работа выполнена на кафедре государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации

- Научный руководитель** – доктор социологических наук, профессор
ТУРЧИНОВ Александр Иванович
- Официальные оппоненты:** – доктор философских наук, профессор
КАРПИЧЕВ Виктор Сергеевич
- кандидат социологических наук, доцент
ТАРТЫГАШЕВА Галина Владимировна

Ведущая организация – Российский государственный социальный университет, кафедра муниципального управления и социальной инженерии

Защита состоится **8 ноября 2007г.** в **12.00** час на заседании диссертационного совета Д 502 006 19 в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации по адресу: 119606, г. Москва, пр-кт Вернадского, д 84, корп 1, ауд **3304.**

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации

Ученый секретарь
диссертационного совета



И.Н Панин

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования. В результате кардинальных изменений в социально-политической, экономической, духовно-культурной областях жизни современного российского социума практика и теория управления переживает кризис, который усиливает динамизм внешней среды, быстроизменяющееся поведение ее элементов, турбулентность, неопределенность, нелинейно протекающие социально-экономические процессы. В данных условиях выживание организации в долгосрочной перспективе во многом определяется возможностями систем управления своевременно идентифицировать проблему, найти инновационное решение и воплотить его в жизнь.

В связи с этим инновации как новый инструментарий управленческой практики становятся действенным фактором повышения общей эффективности функционирования организации. Предпосылки их инициации могут быть достаточно разнообразны, но главной проблемой современных руководителей остается сам процесс внедрения и его регулирование.

С учетом этого актуальность темы обусловлена

во-первых, потребностью в расширении представлений об управленческих инновациях, их социальной сущности и классификации, которые необходимо вывести за рамки сугубо экономических подходов,

во-вторых, потребностью выявления, изучения и регулирования социальных механизмов, возникающих в организации во время инициации управленческих изменений, и использования полученных знаний как нового инструментария в управленческой деятельности,

в-третьих, необходимостью научного анализа управленческих инновационных процессов в современных условиях, которые в значительной степени зависимы от социальных составляющих организационных систем, возникающих новых социальных процессов и замещения традиционных социальных норм инновационными,

в-четвертых, недостаточной проработанностью в управленческой практике проблемы инновационной восприимчивости современных организаций, которую на сегодняшний день следует рассматривать в качестве основного императива эффективности их функционирования,

в-пятых, слабой изученностью внешних и внутренних, субъективных и объективных факторов, определяющих механизм внедрения новых методов, технологий в управлении

4

Степень научной разработанности проблемы. В теоретической социологии закономерности социальной эволюции, провоцирующие различные социальные изменения и возникновение инноваций всегда находились в фокусе исследования. Концептуальные основы научного исследования современного этапа социальной эволюции и процессов глобализации были заложены в научных работах таких ученых, как М Кастельс, Т Парсонс, П А Сорокин, Э Тоффлер, П Штомпка¹

Специально отметим труды Н Д Кондратьева, Б Н Кузька, Й Шумпетера, Ю В Яковца, Ф Янсена, которые были посвящены теории инноваций в контексте циклов и кризисов, и озаменовали собой становление теории управления инновациями²

Значение инновационных процессов в общественном развитии исследовалось С Ю Глазьевым, Л Я Косалсом, Н И Лапиным, Б Ф Усмановым, Ю А Карповой, которые внесли большой вклад в определение сущности инноваций, инновационной деятельности и инновационного процесса, а также в формирование некоторых подходов к определению эффективности внедрения инноваций³

В контексте данного исследования представляют интерес работы классиков социологии О Конта, Г Спенсера, Т Парсонса, посвященные поиску и изучению механизмов, обеспечивающих целостность общества, а также монографии и публикации таких российских социологов, как Т И Заславская, Л В Корель, Л Я Косалс, Р В Рывкина, посвященные анализу социальных механизмов, характеризующих различные стороны общественной жизни. В данных трудах заложено понимание социального механизма как необходимого

¹ Парсонс Т Система координат действия и общая теория систем действия. Функциональная теория изменения. Понятие общества // Американская социологическая мысль. М., 1996; Парсонс Т Система современных обществ. М., 1997; Сорокин П А Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992; Сорокин П А Социальная и культурная динамика. Исследование изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений. СПб., 2000; Сорокин П А Главные тенденции нашего времени / РАН, Институт социологии. М., 1997; Тоффлер Э Третья волна. М., 1992; Кастельс М Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М., 2000; Штомпка П Социология социальных изменений. М., 1996

² Кондратьев Н Д Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избр. тр. / Сост. Ю В Яковец. М., 2002; Кузык Б Н, Яковец Ю В Россия – 2050 стратегия инновационного прорыва. М., 2004; Шумпетер Й Теория экономического развития. М., 1982; Янсен Ф Эпоха инноваций. Как заниматься бизнесом творчески постоянно, а не от случая к случаю. М., 2002

³ Глазьев С Ю Теория долгосрочного технико-экономического развития. М., 1993; Л Я Косалс, Р В Рывкина Социология перехода к рынку в России. УРСС, 1998; Лапин Н И Социальная информатика. Основания, методы, перспективы. УРСС, 2006; Лапин Н И Системно-деятельностная концепция исследования нововведений / Диалектика и системный анализ. М., 1986; Усманов Б Ф Социальная инноватика. М., 2000; Карпова Ю А Инновации, интеллект, образование. М., 1998

средства регуляции социальной деятельности людей¹

Проблема анализа социальных организаций на разных исторических этапах привлекала ученых различных отраслей знания, в их числе В Г Афанасьев, П Друкер, В И Кабалина, А И Пригожин, Ю М Резник, В И Франчук, С С Фролов, В В Щербина В их трудах в различных аспектах рассмотрены происхождение, природа и функционирование организаций в современном обществе, а также влияние инновационных процессов на жизнедеятельность²

Заслуживают внимания труды, посвященные проблемам реформирования государственного управления Среди них современные разработки таких отечественных исследователей, как К О Магомедов, В С Нечипоренко, И Н Панин, Б Т Пономаренко, В А Сулемов, А И Турчинов, в которых рассматриваются современные подходы к решению проблем кадровых инноваций в целом, а также в государственном управлении и государственной службе в частности³

Разработкой междисциплинарных подходов в управлении инновациями занимались такие ученые, как Л А Василенко, В С Карпичев, В Л Романов, которые внесли немалый вклад в раскрытие теоретико-методологических подходов к изучению инновационных процессов в государственном управлении⁴

¹ Конт О Дух позитивной философии (Слово о положительном мышлении) Ростов-на-Дону, 2003, Спенсер Г Основания социологии М, 1998, Парсонс Т Системы современных обществ М, 1997, Заславская Т И Современное российское общество Социальный механизм трансформации М, 2004, Заславская Т И Социальная трансформация российского общества Деятельностно-структурная концепция М, 2002, Корель Л В Архитектоника адаптивных механизмов социальных систем социологический дискурс // Регион экономика и социология 2007 № 1, Косалс Л Я Социальный механизм инновационных процессов сравнительный анализ советского и постсоветского периодов // Экономическая наука современной России 2000 № 3-4

² Афанасьев В Г Системность и общество М, 1980, Франчук В И Основы современной теории организации М, 1995, Друкер П О профессиональном менеджменте М, 2006, Друкер П Задачи менеджмента XXI века М, 2004, Кабалина В И Инновации в постсоветской промышленности Часть 1 Сыктывкар, 2000 Часть 2 М, 2001, Пригожин А И Нововведения стимулы и препятствия М, 1989, Пригожин А И Современная социология организаций М, 1995, Резник Ю М Введение в социальную теорию Социальная системология М, 2003, Франчук В И Основы современной теории организации М, 1995, Фролов С С Социология организаций М, 2001, Щербина В В Социальные теории организации М, 2000

³ Магомедов К О Социология государственной службы М, 2007, Мельников В П, Нечипоренко В С Государственная служба в России отечественный опыт организации и современность М, 2004, Пономаренко Б Т Система профессионального обучения государственных служащих М, 2006, Сулемов В А Государственная кадровая политика в современной России теория, история, новые реалии Монография М, 2006, Турчинов А И Профессионализация и кадровая политика проблемы развития теории и практики М, 1998

⁴ Карпичев В С Основания инновационного прорыва в области государственного управления М, 2006, Романов В Л Социально-инновационный вызов государственному управлению М, 2006 Социально-организационные основы

Высоко оценивая результаты исследований, проведенных названными авторами, следует признать, что в настоящее время отсутствует комплексный социологический анализ социальных механизмов управленческих инноваций, многие аспекты еще не изучены или остаются дискуссионными, что стало основной причиной, побудившей автора исследовать данную проблему

Объектом исследования выступают социальные инновации в организациях

Предметом исследования является социальный механизм управленческих инноваций

Цель исследования – на основе анализа управленческих инноваций как социального явления и причин их успеха/неудач, выявить социальный механизм их внедрения, а также особенности его функционирования в современных российских организациях

Исходя из поставленной цели, в диссертации решаются следующие задачи

- выявить социальную сущность и предложить классификацию управленческих инноваций,
- определить структуру и содержание инновационного процесса в управлении организацией,
- раскрыть и обосновать содержание социального механизма управленческих новаций,
- изучить проблемы в сфере внедрения и применения управленческих инноваций в современных российских организациях,
- провести анализ и систематизировать факторы, влияющие на функционирование социального механизма управленческих инноваций и взаимодействие его структурных компонентов,
- определить алгоритм регулирования инновационной восприимчивости организации посредством социального механизма управленческих инноваций с учетом ее социальной специфики

Теоретико-методологическую основу исследования составили системный и структурно-функциональный подходы, методы социологического, факторного и статистического анализа

Проблемы внедрения и применения управленческих инноваций, а также вопросы регулирования данных процессов в социальной организации являются новыми для современной науки и практики управления, требуют полипарадигмального подхода. В связи с этим в основу диссертационного исследования положены новые теоретические положения, изложенные в концепции общей теории организаций В И Франчука, теории социальных изменений П Штомпки, инноватики

государственного управления В Л Романова, В С Карпичева, Л А Василенко В исследовании были использованы новейшие разработки не только в сфере общей социологии, социологии управления, социальной психологии, социальной инженерии, но и экономики и инновационного менеджмента, социальных систем в сфере управления

Эмпирическую и документальную базу диссертационного исследования составили результаты социологических исследований, проведенных кафедрой государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации при непосредственном участии автора

– «Формирование отечественной системы управления персоналом организации опыт и проблемы» Экспертный опрос проведен в мае 2005г Всего опрошено 153 эксперта - руководители служб управления персоналом ОАО «Лукойл», а также представители других ведущих российских и зарубежных компаний, общероссийских объединений профсоюзов Руководитель исследования – д с н , профессор К О Магомедов Индекс ФОСУПО – 05

– «Проблемы функционирования и развития государственной гражданской службы Российской Федерации» (март 2006 г) Опрос проведен в 17 субъектах Российской Федерации Опрошено 1 102 человека Выборка репрезентативна по возрасту, полу, роду деятельности Руководитель исследования – д с н , профессор Турчинов А И Индекс ПФРГС-06

– «Управленческие нововведения в государственных органах власти» (октябрь 2006г) Экспертный опрос проведен диссертантом в октябре-ноябре 2006 г В качестве экспертов выступили руководители федеральных и региональных органов государственной власти и управления Всего опрошено 187 экспертов Индекс УНГОВ – 06

Кроме того, автором проведен вторичный анализ материалов следующих социологических исследований

– «Факторы успеха и причины неудач при внедрении управленческих инноваций» (2003-2004) Совместное исследование компаний IBS и ЭКОПСИ Консалтинг на основе фокусированных интервью с менеджерами проектов консалтинговых компаний Всего было обследовано проведение более 100 инновационных проектов Интервью проводились с руководителями-кураторами проектов, имеющими опыт руководства проектами подобного уровня более 2 лет Индекс ФУПНВУИ– 04

– «Роль кадровых служб в управлении изменениями» Исследование проведено Социологическим центром Сообщества

менеджеров E-executive в октябре 2004г В исследовании приняли участие 168 генеральных руководителей и 319 HR-специалистов российских и западных компаний Руководитель исследования Е Арутюнова Индекс HR-СУИ – 04

- «Уникальные люди для уникальных компаний» Исследование проведено Социологическим центром Сообщества менеджеров E-executive в октябре 2006г В опросе приняли участие 880 участников Сообщества 49,9% респондентов живут и работают в Москве и Московской области, 10,4% - в Санкт-Петербурге, 28,7% - в других российских городах и 11% - в других странах Руководитель исследования Е Арутюнова Индекс УЛУК – 06

- «Особенности управленческих нововведений на российских предприятиях» Исследование проведено УРГЭУ, кафедрой экономики предприятия Экспертный опрос руководителей ряда российских предприятий в 1998-2002гг Руководитель исследования к э н, доцент Г П Бутко Индекс ОУНРП – 02

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретических и методологических основ формирования инновационной восприимчивости организации на основе выявления и регулирования социального механизма управленческих инноваций При этом получены следующие научные результаты

1 Раскрыта социальная сущность управленческой инновации и обосновано, что она является результатом субъектно-объектных отношений и как социальный феномен необратима, полифункциональна, пассионарна, несет в себе фактор развития, требует регуляции и мониторинга, обусловлена неопределенностью и рискогенностью, ее новизна – не цель, а средство достижения поставленных целей и задач В социально-философском аспекте инновация является органичной частью жизни социума, обуславливает постепенную трансформацию новых социальных норм в традиционные

2 Дано авторское понимание значения инновации для теории социального управления и практической деятельности как целенаправленного изменения в управлении, сознательно внедряемого в организационную систему субъектами управления, соответствующего выбранному направлению развития, определяемого намеченными результатами и условиями протекания социальных процессов в организации, в том числе и инновационных

3 Разработана классификация управленческих инноваций, представленная в виде таблицы, по следующим группам признаков определяющие происхождение инновации, степень и уровень новизны,

интенсивность, особенности инновационного процесса и частоту применения, определяющие сферу управленческой деятельности, управленческие задачи, уровень управления, осуществляющий инновации, уровень распространения управленческих нововведений, широту и масштабность их воздействия в организации, определяющие назначение управленческой инновации, степень завершенности/успешности, инновационный потенциал организации, характер удовлетворяемых потребностей, степень организационных изменений

4 Раскрыты особенности процесса внедрения управленческого новшества, который существенно отличается от иных форм нововведений. Основными императивами являются необходимость научного, консультационного сопровождения, обусловленного высокой степенью ее пассионарности и индивидуализации относительно социальной среды каждой организации, постепенность процесса внедрения и мониторинг, в силу высокой подверженности социально-психологическим факторам по сравнению с иными формами нововведений, обязательность ясности и прозрачности управленческой проблемы и планируемых результатов, которая обеспечивается дифференцированными информационными потоками, формированием единого инновационного языка в организации, созданием благоприятного для управленческих изменений социально-адаптационного фона

5 Разработана социально ориентированная матрица инновационного процесса в управлении, которая показывает, что каждая его стадия имеет свою специфическую предметность действия, и свой промежуточный результат, единство которых обеспечивает качество инновации в целом. При этом доказано, что каждая стадия жизненного цикла инновации обусловлена действием социального механизма, который требует соответствующей формы регулирования

6 Раскрыты особенности социологического подхода и актуальность применения категории «социальный механизм» к изучению процесса внедрения управленческих новаций. Выявлена модель социального механизма данного процесса и описана система взаимодействия его структурных элементов, которая позволяет рассмотреть и определить возможность регулирования таких управленческих вопросов, как содержание социальных трансакций в процессе внедрения новшества, взаимосвязь управленческих действий с социальными процессами в организации, вызывающими сдвиги в ее социальной структуре, а также качество деятельности субъектов, инициирующих и осуществляющих управленческие изменения

Ключевой детерминантой социального механизма определен инновационный процесс в управлении. Структура механизма управленческих инноваций представлена как способ связи и взаимодействия субъекта инновации, деятельности инновационных групп организации, инновационных процессов в организации, социально-адаптационного фона организации и системы управления организацией.

7 На базе анализа проблем внедрения управленческих новшеств, возникающих в отечественной практике, выявлен комплекс причин их невнедрения, которые проявляются в стагнации и разорванности инновационных процессов, возникновении псевдоинноваций и имитационного режима их внедрения. Проблемы обусловлены длительным отсутствием целевого теоретического анализа инновационных процессов в отечественной теории социального управления, слабостью образовательных программ в сфере инновационного управления и управления инновациями, отсутствием инновационной культуры и инфраструктуры, поддерживающей научную и практическую разработку управленческих нововведений, отсутствием рынка управленческих инноваций, информационного обмена в данной области среди управленцев и потенциальных субъектов инноваций.

8 Выявлена система внутренних факторов, определяющих содержательный аспект функционирования социального механизма управленческих инноваций. Автором доказано, что восприятие управленческих нововведений в организации, помимо факторов внешнего воздействия, определяется, во-первых, свойствами самого нововведения, во-вторых, такими группами факторов, как факторы восприимчивости потенциального субъекта инновации, факторы восприимчивости инновационных групп организации, факторы, обуславливающие инновационные процессы, факторы, определяющие социально-адаптационный фон организации, структурные факторы. Определено, что выявленная система факторов, а также вариативность их сочетания и силы воздействия определяют функционирование социального механизма внедрения управленческого новшества, что в свою очередь предreshает результат, успех/неудачу инновации.

Теоретическая и практическая значимость исследования обуславливается возможностью использования теоретических выводов и практических рекомендаций в новых направлениях изучения такого социального феномена, как управление.

Кроме того, материалы диссертации могут быть использованы потенциальными субъектами инноваций в практической подготовке,

инициировании, регулировании и мониторинге инновационных процессов в управленческой деятельности. Результаты исследования целесообразно применять при разработке программ реформирования систем управления государственных органов и бизнес-организаций. Положения и выводы диссертации могут быть использованы в учебном процессе в системе профессионального образования государственных гражданских служащих, управленцев коммерческого направления, а также в управленческом консультировании.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты диссертационного исследования были обсуждены и апробированы на проблемных семинарах и заседаниях кафедры государственной службы и кадровой политики Российской академии государственной службы при Президенте РФ, а также изложены на межвузовских, всероссийских и международных конференциях «Российская наука управления и управленческие кадры: история и современность» (Москва, март 2005г), «Формирование отечественной системы управления персоналом организации: опыт и проблемы» (Москва, май 2005г), «Инноватика государственного управления: прорыв в будущее» (Москва, октябрь 2006г).

Материалы диссертации использованы при реализации совместного пилотного проекта Минрегионразвития РФ и Российской академии государственной службы при Президенте РФ по организации и научно-методическому сопровождению экспериментального внедрения на территории субъектов Российской Федерации и муниципальных образований методических пособий и модельных правовых актов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований по вопросам местного самоуправления.

II СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **Введении** диссертационного исследования обосновывается актуальность выбранной темы, рассматривается степень разработанности проблемы, определяются цель, объект, предмет и задачи исследования, излагаются теоретико-методологическая, источниковая и эмпирическая базы работы, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость результатов исследования.

В первой главе – **«Теоретико-методологический анализ управленческих инноваций и их социального механизма»** – на базе трудов отечественных и зарубежных ученых автором раскрываются теоретико-методологические подходы к анализу данной проблемы, а

также особенности инновационных процессов в управлении, их структура и механизмы реализации

При этом автор рассматривает управленческие инновации как фактор развития организаций с точки зрения эффективности их деятельности, сохранения жизнеспособности и возможности продуцировать в социуме положительные эффекты этой деятельности, с целью конкретизации причин отрицательности инноваций в общественной практике. При этом необходимо учитывать, что «новация» (новшество) само по себе представляет лишь предмет нововведения и заключает в себе то содержание (сущность), которое предполагает *возможность* качественного изменения, а «инновацией» (нововведением) становится в процессе внедрения в управленческую практику.

Организации, рассматриваемые в исследовании, ограничиваются государственными органами и бизнес-организациями, которые определяются как искусственные формальные социальные организации, проявляющие разумное поведение ради своей социальной целостности. При этом под разумным поведением понимается способность организации адекватно отвечать (реагировать) на вызовы, или, другими словами, способность выявлять и решать социальные проблемы, понимаемые как отклонения от социальных норм¹.

В первом параграфе – «Социальная сущность и классификация управленческих инноваций» – на основе изучения теоретических источников автором исследуются основные методологические и теоретические подходы к социологической интерпретации понятия «управленческая инновация».

Анализ практики инициирования, применения, распространения новшеств, а также применения полученных знаний в данной области показал, что прослеживается определенный генезис понятия «инновации». На стадии зрелости его содержательного применения возникает некоторое новое качество, не присущее ранее объекту инновации, которое обретается им путем переноса уже известного в новые социальные и культурные условия, либо освоением ранее не реализованной возможности, либо целенаправленным изменением объекта инновации.

Определяя инновацию на основе ее полифункциональности с позиций «изменение-процесс-результат», автор приходит к выводу, что нет искусственного противопоставления этих трех составляющих одного и того же явления. Если упорядочить взаимодействие

¹ Франчук В. И. Теоретико-методологические основы общей теории социальных организаций. Автореф. дисс. докт. социол. наук – М. МГСУ 2002 – С. 3

вышеобозначенных стержневых понятий, то инновация является искусственно организованным процессом, управляемым и направляемым на изменения в соответствии с планируемым результатом

Творческая идея как предпосылка инновации является одной из ее многочисленных составляющих. Инновация же – это еще и способ организации и получения результата творческой деятельности в создании и закреплении нового. Но творческое начало, порождающее инновационные идеи, не всегда способно пробиться через традиционные стереотипы. Возникает одна из основных проблем в стремительно меняющихся общественных отношениях в России – проблема соотношения инновационности и традиционности в деятельности индивидов.

Автор заключает, что традиция и инновация являются взаимосвязанными и взаимообусловленными императивами, определяющими развитие современных общественных отношений. Безусловно, качественное различие данных категорий существенно, но, тем не менее, они – две крайности одной сущности. Именно движение от инновации к традиции является формой движения в будущее организационной системы. И поэтому возникает необходимость признать существование такого свойства инновации, как пассионарность.

Жизнеспособность достигнутого посредством управленческой инновации, его институционализация и социализация осуществляется за счет перехода в статус традиционных норм. Таким образом, организация как самоорганизующаяся и саморегулирующаяся система стремится к разумному балансу в силу того, что новое возможно лишь при разрушении старого посредством управленческих инноваций.

Возникающие в связи с этим противоречия внутри организации, которые угрожают ее целостности, являются следствием «нормативной асинхронности» традиционных и инновационных социальных норм. Причем последние являются производными инноваций.

Управленческие инновации, прежде всего, отнесены диссертантом к социальным инновациям в их общей классификации. Но, тем не менее, в своей массе они не менее разнообразны и имеют свои отличия. В связи с этим предложена авторская классификация управленческих инноваций, признаки которых подразделены на следующие группы: определяющие содержание управленческих инноваций, определяющие уровень, сферы и задачи управления, определяющие результат управленческих инноваций. В первую группу вошли признаки, определяющие происхождение инновации, степень и уровень новизны,

интенсивность, особенности инновационного процесса и частоту применения

Во вторую группу отнесены признаки, определяющие сферу управленческой деятельности, управленческие задачи, уровень управления, осуществляющий инновации, уровень распространения управленческих нововведений, широту и масштабность их воздействия в организации

К третьей группе отнесены признаки, определяющие назначение управленческой инновации, степень завершенности/успешности, инновационный потенциал организации, характер удовлетворяемых потребностей, степень организационных изменений

Во втором параграфе – **«Содержание инновационного процесса в управлении»** – рассматривается инновационный процесс в управлении и осуществляется подробный анализ его содержательной стороны как последовательности социальных действий по переводу идей в осязаемые изменения. При этом выявлены отличительные особенности управленческих инноваций.

На основе общетеоретического представления об инновационном процессе автор рассматривает инновационный процесс в управлении с позиции жизненного цикла, передавая логическую последовательность стадий жизненного цикла управленческой инновации посредством социально ориентированной матрицы, которая основывается на отличительных особенностях управленческих инноваций.

Матрица смоделирована автором относительно специфической предметности организации действия, промежуточного результата и определенных социальных транзакций каждого этапа с целью выявить возможности регулирования инновационного процесса и выглядит следующим образом.

Причины инициирования управленческих инноваций разделены автором на две группы. Во-первых, добровольная инициация и/или абсорбция управленческих инноваций, связанная с желанием социального субъекта достигнуть конкурентного преимущества или преодолеть конкурентное отставание, где под «иницированием» инновации подразумевается самостоятельная разработка инновационной идеи, а под «абсорбцией» – способность организации поглотить в процессе диффузии какое-либо управленческое новшество в концептуальной форме из внешних источников, адаптировать его в конкретных условиях системы, в дальнейшем внедрить и использовать. Во-вторых, принудительная инициация и/или абсорбция инновации, основанная на необходимости создания единства технологий в процессе

основной деятельности или для единства технологий в процессе управления основной деятельностью организации

Основой стадией инициирования инновации выступает поиск производных от самой инновационной идеи, а также логика построения модели ее оптимальной реализации в организации. Это следующие действия: генерация идей, способных разрешить управленческую проблему и послужить источником развития организационной системы, перевод идеи в цель, представляющую собой совокупность задач, позволяющих выявить возможность управленческого воздействия на необходимые качества организационной системы, апробация точности перевода идеи в задачи, конструирование концепции управленческого новшества на основе результатов проекта, анализ и апробирование вариантов реализации концепции с ориентацией на оптимальный вариант, оценка технологических возможностей, условий и социально-экономической эффективности реализации управленческой инновации, построение конкретной модели нововведения с учетом специфических особенностей организации.

Стадия освоения инновации является наиболее рискованной и сложной, поскольку происходит столкновение уже существующего и устоявшегося содержания управления с агрессивно воздействующим управленческим нововведением. Она заключается в качественном изменении объекта инновационного воздействия посредством имплантации конкретной модели управленческого нововведения. Составляющими этой стадии являются такие транзакции, как вовлечение как можно большего количества социальных групп организации в процесс инновирования посредством формирования мотивированного согласия с инновацией, инициирования инновационных установок и нацеленности на обретение необходимых знаний среди персонала, концептуализация нововведения относительно единства содержания и способа социальных действий в конкретных условиях, оптимизация интеллектуальных, управленческих, материальных и других ресурсов, необходимых для полноценного инновационного воздействия, реализация выбранной модели инновации с постоянной обратной связью и коррекцией действий, анализ и мониторинг результатов управленческого нововведения.

Заключительная стадия детерминируется, с одной стороны, сложившимися закономерностями распространения управленческой инновации в организационном пространстве, с другой - необходимостью экспансии новой управленческой концепции. Это выбор модели реализации управленческой инновации в условиях

определенной организации, реализация и корректировка модели инновации как источника усовершенствования управления, формирование необходимых для внедряемого новшества других более локальных и мелких инноваций, которые способствуют гармоничному течению изменений, стабилизация управленческой системы в ее новом качестве

Данный подход позволяет в «рамочной» постановке описать рассматриваемый процесс системно, то есть учесть все возможное множество взаимодействий в процессе инновирования управления и допускает возможность появления новых составляющих в пределах приведенной матрицы

В третьем параграфе – **«Структура и содержание социального механизма управленческих инноваций»** – содержится обоснование необходимости изучения процесса внедрения управленческих новшеств с позиции социального механизма, а также описание выявленного автором социального механизма управленческих инноваций, который состоит из таких структурных компонентов, как субъект инновации, деятельность инновационных групп организации, инновационные процессы в организации, социально-адаптационный фон организации (понятие введено автором), система управления организацией

Специфика данного механизма, по мнению автора, заключается в целенаправленно организованном взаимодействии людей в процессе поиска и формализации нового опыта и знаний в управленческой деятельности, формирующихся в процессе инновационных преобразований

Изучение процесса внедрения управленческих новшеств с позиции социального механизма позволило автору раскрыть системообразующие связи, возникающие в процессе внедрения управленческой новации, определены социальные силы, влияющие на направление и развитие инновационных процессов в управлении, их генезис, результатом какой цепочки событий они являются

Изучены институциональные свойства исследуемых организации, а именно свойства их устойчивости и системности во время перемен. Социальный механизм фиксирует деятельность социальных групп в тот момент, когда в организации возникают силы «энтропии», и является продуктом активности этих групп, что, безусловно, свидетельствует о его субъективном измерении

Посредством социального механизма вскрыты социальные проблемы, определяемые явными (формальными) и, что самое важное, скрытыми (латентными) функциями, зарождающимися в инновационных процессах и осуществляемые социальными субъектами

Выявление социального механизма позволяет рассмотреть и, при правильном управленческом воздействии, регулировать скрытую часть инновационных процессов, имеющую нелегитимный характер, которая во время изменений, как правило, играет решающую роль

Помимо прочего, социальный механизм как конкретное выражение развития, или деградации той или иной организации позволяет определить ее качественное состояние и готовность к инновационным процессам

Границы достаточности механизма внедрения управленческих новаций, т.е. конечный состав его структурных элементов, когда исключение или недостаточность какой-либо части делает невозможным его функционирование, автор определяет следующим образом

В силу того, что в социологическом аспекте компонентами механизма становятся социальные субъекты и элементы организации, социальные процессы и закономерности их взаимодействия, а сам механизм представляет собой систему их логической взаимосвязи, социальный механизм управленческой инновации детерминируется 1) сутью инновационной идеи, 2) целью внедрения, 3) планируемым результатом, 4) содержанием инновационного процесса, 5) возможностями социальной организации

Первые три позиции определяют концепцию управленческого изменения и, соответственно, модель инновационного процесса, которая осуществляется в организации посредством социальных субъектов в зависимости от их интересов. Возможности социальной организации обеспечивают протекание инновационного процесса, его качество и характер

Таким образом, ключевой детерминантой социального механизма является инновационный процесс в управлении, а его специфика заключается в целенаправленно организованном взаимодействии людей в процессе поиска и формализации нового опыта и знаний в управленческой деятельности, формирующихся в процессе инновационных преобразований

Вторая глава диссертации – **«Функционирование социального механизма управленческих инноваций в организациях»** – посвящена особенностям функционирования социального механизма управленческих инноваций как регулятора их инновационной восприимчивости в современной российской практике, а также систематизации факторов, влияющих на данные процессы

В первом параграфе – **«Управленческие инновации и проблемы их внедрения в современных российских организациях»** – на

основании социологических данных и аналитических материалов выявлены проблемы внедрения управленческих новшеств и современные тенденции, сложившиеся в отечественной практике применения инноваций в управлении

Автор делает вывод, что российские организации прошли уже несколько этапов глобальных изменений и трансформаций и сосредотачивают свои усилия на повышении организационной эффективности, и перечисляет применяющиеся на практике в органах государственной власти и бизнес-организациях инновационные управленческие методы, формы, технологии и т.д.

Выявлено, что управленческие инновации в России широко используются. Это объясняется, во-первых, тем, что трансформация целой экономики, управляемой по принципиально иным методам, нежели рыночная, не могла не активизировать потребность инновирования управления. Во-вторых, управленческие нововведения являются значительно более дешевыми, нежели технологические, продуктовые и др. инновации. В-третьих, возрастающая инновационность в управлении является мировой тенденцией, и российские организации в силу интеграции в мировое сообщество вынуждены реагировать на это.

Инновационное развитие в России автор считает скорее вынужденным, догоняющим. Сначала внедряются производственные, продуктовые инновации и затем, с существенным организационным лагом, следуют управленческие.

На качестве российской практики инновирования управления сказывается нехватка знаний и опыта в данной сфере. Организации не всегда готовы к изменениям внешней среды из-за отсутствия регламентации деятельности на основе анализа внешних условий, что влечет за собой ориентирование на краткосрочные результаты, отсутствие долгосрочных вложений в управленческие инновации. Неэффективно используются имеющиеся в распоряжении ресурсы, главным образом человеческий потенциал.

По мнению автора, данные сложности могли бы компенсироваться высоким уровнем профессионализма, компетентности и креативности современных руководителей, но наблюдается дефицит инновационно мыслящих и действующих управленцев, особенно в органах государственной власти. Выявлено противоречие при существенном проценте государственных гражданских служащих, проходивших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (71,5%), и значительной мотивацией к обучению достаточно остро ощущают нехватку

компетентных управленцев 47,9% респондентов¹

В бизнес-организациях и в органах государственной власти проблемы потенциальных субъектов инноваций в управлении связаны не только с низким уровнем современных образовательных программ с инновационной направленностью в сфере управления вообще, и государственного и муниципального управления в частности, но и со сложившейся у нас ролевой моделью поведения руководителя организации. Хотя, как подтверждают исследования, одним из основных факторов, определяющих успех управленческой инновации, является активное участие высшего руководства в процессе внедрения, наличие его «политической воли» (82%)²

Автором доказано, что значительная часть проблем с внедрением управленческих инноваций связана с их нескоординированностью, сложностью стратегического планирования, и как следствие – сопротивлением персонала. Как показали исследования, подобные тенденции объясняются неразвитостью коммуникационных каналов, связывающих участников инновационного процесса, отсутствием единого инновационного языка, инертностью трудовых коллективов. Так, на вопрос «Что тормозит нововведения в вашей организации?» 34,3% респондентов отметили неэффективное взаимодействие между подразделениями, 51,4% экспертов отметили недостаточное информирование персонала о нововведениях³

Малоэффективен, а иногда и губителен в непредсказуемых российских условиях прямой перенос западных управленческих технологий в российскую практику

Инновирование государственного управления в России, несмотря на длительный срок данного процесса (в общей сложности более десяти лет), ограничивается пока созданием законодательной базы и совершенствованием правовых, организационных, финансовых и методических основ реформы, конкретное же внедрение инновационных технологий, а также формирование внедряющих механизмов на практике отсутствует

Отсутствует один из существенных императивов инновационного процесса в государственном управлении – эффективно действующий управляющий механизм самой реформой, а также орган управления государственной службой. Автор доказывает, что несовершенство структур и процедур государственного управления является определяющим фактором их дисфункциональности и малоэффективности в процессе инновирования

¹ Индекс ПФРГГСРФ – 06

² Индекс ФУПНВИ – 04

³ Индекс УНГОВ – 06

В основе этих кризисов автор видит определенное противоречие. Природа этого противоречия состоит в фундаментальном рассогласовании между новыми процессами в управлении, складывающимися исторически под натиском геополитических причин и ускорением социальных преобразований, и традиционными, оставшимися в наследие от предыдущей эпохи инфраструктурами и социальными нормами.

Во втором параграфе – **«Система факторов функционирования социального механизма управленческих инноваций в организациях»** – автор анализирует факторы, влияющие на инновационную деятельность в управлении, а также систематизирует их относительно структурных компонентов социального механизма управленческих инноваций.

Автор рассматривает различные группы факторов внешнего и внутреннего воздействия, определяющие инновационную деятельность организаций.

В параграфе подчеркивается, что проблема состоит, собственно, в том, как совершенствовать методы поиска и определения не только препятствующих и способствующих инновациям в управлении факторов, но и найти возможность манипулировать полученными данными в интересах регулирования социального механизма управленческой инновации.

В качестве решения данной проблемы автор предлагает адекватную социальному механизму систему факторов и доказывает, что функционирование структурных компонентов социального механизма внедрения управленческих новаций, при правильном манипулировании факторами, можно регулировать в соответствии с поставленными задачами.

Обосновывая систему факторов, автор переосмысливает понятие «человеческий фактор» и значения личности в процессе изменений и заключает, что в современных условиях недооценка роли отдельной личности в инновационном процессе дорого обходится инноваторам, как и заблуждение, что инновационные процессы в управлении можно решить лишь административными методами. В связи с этим делается вывод, что необходимо формирование оптимальной для инновации комбинации структурных характеристик, ценностных ориентаций потенциальных субъектов инноваций и профессионалов, входящих в инновационно-деятельностные группы, приоритетов руководителей среднего и низшего уровня.

Действие субъекта инновации определяет, по мнению автора, такая группа факторов, как *факторы восприимчивости потенциального*

субъекта инновации, которая включает в себя готовность властных структур к обновлению управленческой деятельности, соответствие властных структур грядущим изменениям, готовность к риску потери вложенных инвестиций, престижа и влияния властных структур, качество взаимодействия с инновационными группами, умение отслеживать и аккумулировать инновационные идеи

Деятельность инновационных групп существенно зависит от *факторов восприимчивости инновационных групп организации*, в группу которых входит степень вовлеченности членов организации в различные стадии инициирования процесса принятия решений, качество каналов передачи информации (коммуникации), объем контроля, критики и управленческого воздействия на инновационные группы, профессионализм, компетентность качество подготовки персонала, входящего в инновационные группы, стратифицированность структуры административного руководства и инновационных групп

Факторы, обуславливающие инновационные процессы, представляют собой свойства управленческой инновации, качество регулирования инновационных процессов субъектом инновации и инновационными группами на стадии разработки, внедрения и распространения новшества, соответствие социально-адаптационного фона организации инновационному процессу, соответствие структуры организации и инновационного процесса, соответствие системы управления организацией инновационному процессу

Факторами, определяющими социально-адаптационный фон организации, автор считает инновационную культуру и идеологию организации, политику проведения изменений, кадровую политику, мотивацию персонала, качество информационного сопровождения изменений

В системе факторов, определяющих функционирование социального механизма внедрения можно выделить группу факторов, влияющих на него в целом, это *структурные факторы* факторы организационной структуры, факторы социальной структуры организации

Система данных факторов, а также вариативность их сочетания и силы воздействия позволяет контролировать функционирование социального механизма внедрения управленческого новшества, и в свою очередь, предопределяет результат его внедрения, успех/неудачу инновации

В третьем параграфе – **«Социальный механизм управленческой инновации как регулятор инновационной восприимчивости организации»** – автором предпринята попытка определить, каким

образом соотносятся и коррелируют между собой инновационная восприимчивость и социальный механизм управленческих инноваций, возможно ли рассматривать социальный механизм как регулятор инновационной восприимчивости организации

Автор делает вывод, что восприимчивость организации к нововведению непосредственно зависит от социальных регуляторов, в силу того, что инновационные процессы, в полной мере зависят от конкретных людей, их творческого, научного, инновационного потенциала. Все другие факторы (экономические, технические и т.д.) опосредуются человеческой активностью и стремлением к сотрудничеству в общих интересах. Если в момент изменений в организации интересы, цели, мотивы, ориентации не направлены на осуществление нововведений, ее инновационная восприимчивость является довольно низкой.

Инновационную восприимчивость организации в условиях неопределенности внешней среды автор определяет как способность организации, основанную на социальных регуляторах, выявлять новшества (новации) в инновационной сфере (как внешней, так и внутренней), идентифицировать их относительно собственных задач и целей, определять их информационное наполнение, инициировать их и осуществлять в целях повышения своей эффективности. Общая восприимчивость к инновациям существенно зависит от системы управления организации, тех инновационных методов и технологий в управлении, которые внедряются в процессе изменений.

Далее автором проведен анализ интенсивности, направленности и особенностей протекания управленческих инноваций в организациях государственного и коммерческого секторов, на основе структурных компонентов социального механизма управленческих инноваций и факторов, на них воздействующих, и сделаны следующие выводы:

Инновационная восприимчивость управленческих нововведений в бизнес-организациях осложнена особенностями функционирования социального механизма внедрения. Взаимодействие его структурных компонентов привели к тому, что привлечение сотрудников в качестве «агентов» изменений вызвало затруднение в связи с нехваткой квалифицированных кадров (69,9%), что свидетельствует о недостаточной гибкости кадровой политики организации. Непонимание сотрудниками целей изменений (50,6%), приверженность старым стандартам работы (44,6%), страх потерять место (24,4%) свидетельствует о том, что социально-адаптационный фон в организациях скорее не способствует, а оказывает противодействие изменениям, что является следствием непродуманной политики

внедрения субъектами инноваций, отсутствия с их стороны должного комплекса адаптационных мер или их качества в отношении персонала. Негативная оценка сотрудниками хода изменений говорит о недостаточности сопутствующих изменениям процессов, что повлекло за собой определенные неудобства в процессе внедрения. Возникающие сложности, связанные со структурными преобразованиями, свидетельствуют о неподготовленности или несоответствии организационной структуры внедряемым новшествам¹.

В органах государственных власти также присутствует несбалансированность социального механизма внедрения. Помимо тех недостатков, которые выявлены в бизнес-организациях, можно отметить несоответствие субъектов инноваций возложенным на них полномочиям в процессе изменений (49,2%), недостаточную квалификацию кадров, входящих в инновационные группы, в области инновационного менеджмента (31,4%), слабое соотношение новшества с реальными возможностями государственных органов (33,1%), что свидетельствует о непроработанности концепций внедрения.

Тем не менее, нельзя не сказать, что и зарубежные, и отечественные исследователи сходятся во мнении относительно того, что любое новшество встречает противодействие со стороны социальных субъектов и в силу объективных причин, основной из которых является инертность культурных и социальных норм по отношению к изменениям. Позиция автора в этом отношении следующая: регулирование социального механизма управленческой инновации в соответствии с поставленными задачами снимает в значительной степени проблему противодействия нововведению со стороны инновлируемой системы.

На основе научно-экспериментального анализа социального механизма управленческих инноваций как регулятора инновационной восприимчивости отечественных организаций, автором предложены практические меры относительно диагностики социального механизма управленческих инноваций в организации, структурирования содержания деятельности субъектов инновации и инновационных групп организации, регулирования посредством комплекса мер социально-адаптационного фона организации, мониторинга инновационных процессов обоих типов относительно структурных свойств организационных систем и соответствующих им управленческих инноваций, связей структурных компонентов социального механизма и форм их взаимодействия.

В Заключении подводятся итоги проведенного исследования,

¹ Индекс НР-СУИ – 04

сформулированы основные теоретические выводы и практические рекомендации возможного научного и практического использования полученных результатов

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях

В издании, рекомендованном ВАК

1 Романова В Г Социальный механизм внедрения инноваций в управлении // Социологический эскиз коллективного сознания российского населения Социология власти Вестник социологического центра РАГС №2'2007 – М Изд-во РАГС, 2007 Вып №4 – 0,4 п л

В других изданиях

2 Романова В Г Роль инноваций в управлении современными организациями // Российская наука управления и управленческие кадры история и современность Материалы пятой межвузовской научно-практической конференции молодых ученых – М Изд-во РАГС, 2005 – 0,4 п л

3 Романова В Г Управление знаниями организации как инновационная функция управления персоналом // Формирование отечественной системы управления персоналом организации опыт и проблемы Материалы Всероссийской научно-практической конференции – М Изд-во РАГС, 2005 – 0,5 п л

4 Романова В Г Проблемы реализации инновационных технологий в процессе реформирования государственного управления // Сб статей «Нормативно-правовые и финансово-экономические основы обеспечения деятельности законодательных и правительственных органов Российской Федерации» – М Совет Федерации Федерального Собрания РФ, 2006 – 0,4 п л

5 Романова В Г Особенности внедрения управленческих инноваций в российских организациях // Инноватика государственного управления прорыв в будущее Материалы международной научно-практической конференции – М Проспект, 2006 – 0,5 п л

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

РОМАНОВОЙ Валерии Геннадьевны

Тема диссертационного исследования

**«СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

Научный руководитель

ТУРЧИНОВ Александр Иванович
доктор социологических наук, профессор

Изготовление оригинал-макета

Романова Валерия Геннадьевна

Подписано в печать 04 10 07г Тираж 80 экз

Усл 1,2 п л

Российская академия государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Отпечатано ОПМТ РАГС Заказ № 440
119606, г Москва, пр Вернадского, 84