

УДК 316.65.0

**Внедрение инноваций в коммерческих организациях:
теоретический анализ и эмпирическая иллюстрация проблем****Михайлова Е.В.**

Аспирант кафедры социальных коммуникаций
и социологии управления
Новосибирского государственного университета
экономики и управления «НИНХ»

В статье приводятся предложения, основанные на исследовании эмпирических подходов к управлению инновационным развитием коммерческой организации. Автором показано, что существует потребность в поиске инновационных или обновленных теоретических концептов и методологических инструментов для управления возникающими в организации изменениями. Управленческие инновации рассматриваются как сложное социальное явление. В статье обосновывается, что использование системного подхода во многом объясняет системный характер происходящих в организации изменений, что сказывается на качестве самого управленческого процесса.

Ключевые слова: управленческие инновации, системный подход, социальная система.

Инновационное управление необходимо для современного ведения хозяйственно-экономической деятельности, которая напрямую зависит от инновационных изменений и необходимых адаптаций к постоянно меняющимся факторам внешней среды. Для успешной работы любой компании необходим четко выработанный управленческий механизм, контролирующий необходимость и обеспечивающий проведение изменений, поддерживающий процесс проведения управленческих инноваций, который бы позволял создавать необходимые условия для осуществления разноплановых инноваций и одновременно представлял бы основу для организации инновационного процесса в рамках коммерческого предприятия.

Проведенный нами анализ вопроса целесообразности внедрения инноваций как важного этапа в развитии организации и выявлении отношения членов организации к внедрению инноваций, а также осознание ими необходимости данного процесса показывает, что существует потребность в поиске инновационных или уже существующих в новом изложении теоретических концептов и методологических инструментов, которые, с одной стороны, смогли бы выявить комплекс присущих характеристик управления, а с другой стороны, объяснить причи-

ны происхождения возникающих время от времени трансформационных процессов.

Исследование в методологическом плане, на наш взгляд, может опираться на социолого-управленческий подход, разработанный С.А. Ильиных [1; 2], в котором одним из ведущих является системный подход. С точки зрения автора, социолого-управленческий подход является комплексным, сочетающим системный, деятельностный и феноменологический подходы. Опираясь на идею полипарадигмальности социологии, развиваемую ведущими учеными, правомерность рассмотрения указанных подходов в комплексе обосновывается следующим.

Социолого-управленческий подход ориентирует на то, что организационная культура, во-первых, представляет собой сложную систему. Здесь реализуется системный подход. Во-вторых, характеризует способ деятельности бизнес-организации. В этом проявляется деятельностный подход. В-третьих, является культурным полем конструирования социальной реальности, что отражает основные идеи феноменологического подхода. Данный подход предполагает изучение объекта и субъекта управления с точки зрения инновационного регулирования, учитывая такие характеристики инноваций, как непрерывное изменение, эволюционирование,

прогрессирование в развитии и системность, а также рассматривает организацию как часть инновационной системы. Исходя из этого, инновации в процессе управления следует рассматривать не как обособленное явление, а с точки зрения сложного социального явления, интегрированного в процесс управления и неразрывно связанного со всеми членами социальной группы, вовлеченными в управленческий процесс и в процесс принятия необходимого управленческого решения.

Являясь сложной системой, организационная культура целостна, неаддитивна, иерархична, имеет сложную структуру, вертикальную и горизонтальную интегрированность. Система открыта и зависит от внешней среды, инерционна, адаптивна, характеризуется наследственностью и инновационным характером развития. Организационная культура включена в систему более высокого порядка. Такими являются социетальные социокультурные системы, национальная культура и организационная культура.

Социолого-управленческий подход, а именно его системная составляющая, позволяет говорить о том, что организационная культура зависима от систем более высокого порядка. В настоящее время невозможно не учитывать влияние трансформаций социетального уровня. Влияние процессов трансформации на изменения в организационной культуре бизнес-организации представляется целесообразным рассматривать, опираясь на следующие методологические принципы:

Во-первых, исходя из необходимости признания системного характера происходящих социетальных преобразований. Именно он обуславливает фундаментальные качественные изменения во всем комплексе социальных отношений, которые оказывают влияние на управленческую культуру.

Во-вторых, исходя из необходимости признания сильного влияния субъективных факторов, роли отдельных личностей, групп влияния или интересов.

Так как организация рассматривается нами как система, то и происходящие в ней изменения, в соответствии с системным подходом, также носят системный характер, что непременно отражается на качественных организационных изменениях и на характере происходящих комплексных изменений внутри социальных групп в ходе процесса управления.

Мы считаем, что действуя в рамках системного подхода, с точки зрения социологии управления, процесс исследования организационно-управленческих изменений будет протекать наиболее результативно и качественно, при этом организация будет изучаться как система с использованием в качестве метода поддержания и сохранения организационного контроля инструментарий системного анализа.

В аспекте социологии управления управленческие инновации понимаются нами как атрибутивные

характеристики, некие особенности управленческой деятельности, а внедрение инновационных методов и механизмов управления находятся в неразрывной связи с постоянными изменениями внешней среды. Помимо этого, под основной характеристикой инновационного управления, исходя из коннотационного значения понятия «инновация», следует понимать некий комплексно-созидательный процесс, состоящий из трех стадий: создания, распространения и практического применения нового продукта или услуги, отвечающей основным требованиям и потребностям рынка, которые, в свою очередь, находятся в постоянном развитии, как и сами социокультурные системы.

Исходя из вышесказанного, мы считаем, что с позиции социологии управления и с точки зрения системного подхода инновации в управлении следует понимать как информационно-технологический результат тех явлений, которые ранее не существовали, но которые появились на данном этапе, закрепились в социальной среде, обрели свою значимую форму и вектор деятельности путем трансформации управленческих механизмов, а также наполнились новой контентной составляющей управленческого процесса. Что касается системного подхода, то и в нем, под объектом исследования понимаются различные системы, включая и социальные системы в управлении.

На основании вышесказанного, мы предлагаем провести анализ социальной системы на примере коммерческой организации с целью определения в ней происходящих изменений и выявления степени влияния внешних факторов на внедряемые инновации в рамках системной целостности организации. Данным предположением мы ставим перед собой задачу убедиться, что любые вносимые изменения (инновации) в структуру организации являются источником организационных изменений, и что между любыми инновациями в организационной среде существует тесная связь с уровнем организационной и управленческой культуры, т.к. культура управления – есть не что иное, как система, но в социально-культурном деятельностном аспекте, характеризующимся своими контролирующими и регулирующими функциями управления.

Исходя из этого, мы считаем важным исследовать межличностные отношения в аспекте социально-поведенческих коммуникаций на предмет готовности социально-поведенческих моделей к принятию, адаптации и применению предлагаемых управленческих инноваций, что неизбежно повлечет за собой изменение всех уровней организационной структуры и вызовет сложные и многофакторные изменения не только в иерархической составляющей организационной системы, но и в системе управления. Что же касается социетального аспекта, то мы согласны с мнением, что социальные изменения пони-

маются как «расширенный процесс изменения или социальные эволюционные формирования, в ходе которых последующие стадии или состояния постепенно развиваются из предыдущих» [3].

Мы разделяем существующее мнение, что рассматривать управленческие инновации в коммерческих организациях в рамках системного подхода является целесообразным, поскольку в организационной системе, как в любой иной социальной системе, люди и возникающие между ними отношения являются основным элементом системы, а цель и управление – это основные системообразующие факторы организации как целевой общности [4, с. 466].

Практика исследования алгоритма управления показывает, что в прикладном значении главное не просто оказать содействие в преодолении управленческой дисфункции, но и выявить основные линии девиации в управлении, а также стать источником новых исследовательских шагов по внедрению инновационных методов управления путем повышения качества их управленческой культуры. Мы согласны с мнением Г.И. Герасимова и Ю.Г. Волкова, что в отечественной научной мысли очень важны роль и значение формирующей идеологии, которая определяет основные приоритеты российской идентичности и таким образом формирует ее. Дальнейшие работы по изучению специфики и направленности современного общества стали основанием для исследования процессов взаимодействия социальных структур и институтов, изучения трансформационных явлений и механизмов инновационного взаимодействия в различных сферах общества. Идеологическая проблематика стала предметом исследования для множества отечественных и зарубежных ученых.

Однако в этих исследованиях даются результаты, полученные в ходе анализа отдельно взятых коллективов, без привлечения социологической информации, рассматривающей проблематику системы управления в целом. Нужны дополнительные разработки, учитывающие принципиальную основу инновационного развития.

Поэтому нам представляется целесообразным рассмотреть вопрос процесса управления и принятия решения во всем комплексе социальных отношений, оказывающих влияние на функциональную составляющую управления в организациях.

Исходя из того, что многие научные дисциплины в рамках системного подхода рассматривают организацию как объект управления или субъект человеческой деятельности, мы, в аспекте социологии управления, предлагаем рассматривать организацию как площадку для применения и использования различных методов управления, где системный подход применим, в качестве инструмента для формирования своеобразного мышления, обеспечивающего целостный взгляд на организацию и процесс

управления. В предлагаемом нами подходе мы ставим цель обнаружить несколько критериев к определению понятия «функции» управления к числу взаимосвязанных аспектов, которые в целом составляют системный подход, но в данном контексте мы предлагаем рассматривать их только применительно к самому процессу управления.

Итак, мы считаем, что проведение актуального исследования проблемы внедрения инноваций в коммерческих организациях, с точки зрения социологии, является своевременной и актуальной задачей, так как в социологической теории до сих пор недостаточно исследована проблематика внедрения и управления инновациями в коммерческих организациях, не изучена степень влияния инновационных изменений на организационную культуру и недостаточно проанализирована инновационная готовность персонала к нововведениям. Полученные данные предполагается использовать для сбора обобщенной информации о наиболее эффективных способах управления инновациями при их внедрении и о наиболее влиятельных факторах, позволяющих обеспечить наименьшее сопротивление механизму управления. Выявленное отсутствие четкой структурной направленности и координации действий в результате инновационных процессов позволяет нам предположить, что во многих коммерческих компаниях в ходе инновационных взаимодействий можно ожидать далеко не положительные изменения как в системе управления, так и в организационной культуре, которые могут не соответствовать распространенным представлениям социальных практик.

И самое главное, на что требуется обратить внимание, это то, что даже в условиях современного российского общества любые изменения, трансформации, нововведения находятся под очень сильным влиянием таких субъективных факторов, как личность руководителя и групп влияния, интересов на управленческие процессы. При таком ракурсе проблемы обостряется роль неформальных и формальных ограничений, механизмов принудительного осуществления как фактора отсутствия общепринятых стандартов и подходов к определению результатов.

Литература:

1. Ильиных С.А. Гендерная концепция организационной культуры: Автореф. дисс. ... д-ра социол. наук. – Новосибирск, 2009. – 36 с.
2. Ильиных С.А. Новые аспекты в понимании феномена организационной культуры: авторский социолого-управленческий подход // Сборник научных трудов по материалам международ. науч.-практич. конф. «Современные направления теоретических и прикладных исследований 2010». – Одесса: Черноморье, 2010. – Т. 23. – Педагогика, психология и социология. – С. 71-77.
3. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества. Деятельностно-структурная концепция. – М.: Дело, 2002. – 568 с.
4. Пригожин А.И. Современная социология организаций: учебник. – М., 1995. – 296 с.

Implementation of Innovations in Commercial Organizations: Theoretical Analysis and Empirical Illustration of the Problem

E.V. Mikhailova

Novosibirsk state university of economy and management

The paper presents the suggestions based on the analysis of empirical approaches to management of innovation development of commercial organizations. The author demonstrates the necessity of searching for innovative or renewed theoretical concepts and methodological instruments for management of changes in the organization. Management innovations are viewed as a complex social phenomenon. The paper justifies that the application of system approach explains system character of changes, having an impact on the quality of management process.

Key words: management innovations, system approach, social system.

