

ИННОВАЦИИ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

На сегодняшний день исследование инновационной проблематики все больше и больше становится объектом научных изысканий многих ученых. Это связано с тем, что анализ инновационных феноменов вышел за пределы сугубо экономических трактовок и концепций, что привело к началу междисциплинарного исследования инноваций с позиций ряда социальных наук.

Одной из ниш, в рамках которой происходит активное исследование инновационных феноменов с позиций социальных наук и социологии – прежде всего, является теория управления организацией. В данном направлении исследователями постулируется идея о том, что организации, взявшие за основу своего стратегического развития инновационный подход, т.е. нацеленность на выпуск новых товаров и услуг, освоение новых технологий, а также совершенствование процесса управления организа-

цией, имеют возможность завоевать лидерские позиции на рынке и повысить эффективность своего функционирования.

В рамках социологии управления наибольший интерес представляют собой не столько технико-технологические инновации, сколько инновации, направленные на совершенствование процесса управления организацией, т.е. управленческие инновации. В данном контексте большое теоретико-методологическое значение имеет разработка понятия «управленческие инновации», рассмотрение их видов, а также оценка потенциала организации к реализации управленческих инноваций.

Обращаясь к определению понятия «управленческие инновации», следует отметить большое разнообразие существующих подходов к данной проблематике. На основе изученного материала предлагается следующее определение: «Управленческие инновации – это цепь взаимосвязанных и сознательно инициируемых изменений, которые являются новыми для принимающей организации, связаны с качественными преобразованиями ее управленческого блока и нацелены на повышение стабильности, эффективности и жизнеспособности всей организации в целом». В таком ракурсе рассмотрения управленческих инноваций очевидно, что они представляют собой качественное преобразование управленческой системы организации, состоящее из ряда этапов и нацеленное на повышение эффективности функционирования всей организации. При этом ключевым является выделение в рамках управленческих инноваций элемента новизны.

Рассмотрение видов управленческих инноваций также свидетельствует о существовании различных подходов к данной проблематике. Одним из таких подходов является видение классификации управленческих инноваций, предложенное польским исследователем М. Хучеком. Так, он говорит о существовании трех видов управленческих инноваций, имеющих место в организации: 1) экономические инновации; 2) организационные инновации; 3) культурные инновации [2, с. 23-26]. Экономические инновации связаны с преобразованием финансового сектора организации и, соответственно, финансовых взаимоотношений между руководством и персоналом. Организационные инновации М. Хучек дифференцирует на: 1) инновации, связанные с управлением кадровыми ресурсами организации и 2) инновации, связанные с поддержанием инициативы работников. Первые направлены на максимальное использование квалификации, навыков, умений и способностей кадров, а также на объединение целей организации и целей кадров. Вторые направлены на поддержание инициативы работников, обладающих инновационным мышлением и возможностью реализации своих планов. Культурные инновации представляют собой управленческие инновации, связанные с проведением досуга сотрудниками организации, их культурной деятельностью.

Оценка потенциала организации к реализации инноваций предполагает рассмотрение управленческого потенциала как сложной синтетической категории, состоящей из ряда относительно самостоятельных элементов, каждый из которых оказывает воздействие на осуществление инновационных преобразований в управленческом секторе. К таким элементам относятся следующие: 1) ресурсный потенциал организации (численность работников, структура аппарата, расходы на содержание); 2) личностный потенциал работников (комплексная характеристика их дееспособности, представляющее сочетание физических, психических и социальных свойств каждого из членов трудового коллектива); 3) условия деятельности работников [1, с. 17-23].

Ключевую роль при осуществлении инновационных преобразований в рамках управленческого блока организации несет на себе второй элемент управленческого потенциала – личностный потенциал работников. Он во многом определяет направленность инновационных процессов в системе управления организацией, задавая стандарты и стратегии инновационных преобразований. Но влияние это имеет двусторонний характер, так как последствия от реализации управленческих инноваций находят свое отражение в первую очередь на деятельности членов трудового коллектива, что влечет за собой изменения в функционировании всей организации в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Козлов, А.А. Управленческий потенциал предприятий в рыночной экономике/ А.А. Козлов, В.И. Степанов. – Брест: Изд-во С. Лаврова, 2000. – 321 с.
2. Хучек, М. Инновации на предприятиях и их внедрение / М. Хучек. – М.: Луч, 1992. – 147 с.