

На правах рукописи

Дудник Александр Сергеевич

**ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ
В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ**

Специальность 22.00.08 — Социология управления

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва — 2016

Работа выполнена на кафедре социологии факультета гуманитарных и социальных наук ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов».

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Пузанова Жанна Васильевна

**Официальные
оппоненты:** профессор кафедры социологии
Московского государственного института международных
отношений (университета) Министерства
иностраннных дел Российской Федерации,
доктор социологических наук, доцент
Ильина Галина Николаевна

старший преподаватель кафедры социологии и психологии
управления Государственного университета управления,
кандидат социологических наук
Щёлоков Денис Викторович

Ведущая организация: Московский педагогический государственный университет

Защита состоится «___» ноября 2016 г. в 14:00 часов на заседании
Диссертационного совета Д 212.203.31 в ФГАОУ ВО «Российский
университет дружбы народов» по адресу: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-
Маклая, д.10, корп., 2 ауд. 415.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Российского
университета дружбы народов, а также на официальном сайте организации
по адресу: <http://dissovet.rudn.ru/>

Автореферат разослан «_____» _____ 2016 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета
доктор социологических наук, доцент _____ **И.В. Троцук**

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. Современная общественная и экономическая среда нуждаются в постоянном развитии. Данная потребность детерминирована рядом причин: высокой конкуренцией, экономической нестабильностью, трудностью социальных и политических процессов, быстрыми темпами модернизации техники и технологий и т.д. Значение нововведений и изменений для социальной системы трудно переоценить, но сегодня для Российской Федерации инновационное развитие из просто важного социально-экономического вопроса стало проблемой первостепенной важности, нуждающейся в как можно более скором решении. Это связано с воздействием ряда факторов: во-первых, влияние санкций показало высокую потребность в возможностях автономной разработки многих видов технологий и техники, во-вторых, создание и внедрение инноваций необходимо для модернизации отечественной экономики и повышения эффективности производства российских компаний, в-третьих, без постоянного совершенствования науки и образования (что невозможно без инновационного прогресса) происходит социальная и культурная стагнация государства, в-четвертых, общемировая тенденция изменения и совершенствования производства определяет формирование новых форматов экономического взаимодействия, в которых доминирующую роль играют наукоёмкие, инновационные и конвергирующие технологии (в том числе т.н. NBIC-конвергенция¹), в-пятых, одной из приоритетных задач нашей страны на ближайшие годы выступает наращивание высокотехнологического потенциала и выход на ведущие международные рынки инноваций.

Несмотря на негативные экономические тенденции нескольких последних лет, общее количество российских организаций, осуществляющих инновации, за предыдущее десятилетие выросло более чем в два раза. При этом Российская Федерация до сих пор имеет невысокие показатели в Международном рейтинге инновационной активности². Особенно низкими являются позиции российских организаций в сфере технико-технологических, организационных и маркетинговых инноваций. Следует также отметить, что размеры инвестиций в технологические инновации Российской Федерации в условном соотношении сопоставимы с инвестициями, имеющими место в странах с высокой инновационной активностью³, что говорит о наличии проблем в системе управления

¹ NBIC-конвергенция – схождение, сближение нано -, био -, инфо -, когнитивных технологий (см.: M. C. Roco, W.S. Bainbridge. *Converging technologies For improving human performance nanotechnology, biotechnology, information technology and cognitive science*. - Kluwer Academic Publishers, 2003. [Электронный ресурс]. URL: http://www.wtec.org/ConvergingTechnologies/Report/NBIC_report.pdf. Дата обращения: 04.05.2016).

² По данным НИИУ ВШЭ: Индикаторы инновационной деятельности 2016: статистический сборник» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/primarydata/ii2016>. Дата обращения: 09.04.2016

³ Там же

инновациями на всех уровнях их создания и внедрения, а также на уровне организационного управления.

Большое значение для разработки и развития инноваций имеют наука и образование. В процессе фундаментальных и прикладных научных разработок происходит формирование инновационного потенциала страны, в то время как система образования ретранслирует знания, необходимые для создания новых продуктов и услуг. При этом зачастую в теоретических исследованиях и практических кейсах, направленных на изучение инноваций, на второй план уходят вопросы реализации инноваций на уровне организаций, в то время как именно этот этап является во многом определяющим для инновационного процесса. В случае ошибки на организационном уровне весь инновационный процесс может стать неэффективным. Особенно велика вероятность появления проблемы на этапе внедрения инновации в производственную деятельность организации. Для того чтобы снизить вероятность ошибок, связанных с управлением инновациями на уровне организации, перед внедрением нововведений в производственную практику требуется определить инновационный потенциал предприятия, который оценивается по его техническому, технологическому, финансовому и социальному состоянию.

Значительное внимание в данном вопросе необходимо уделить готовности социальной среды организации и социальному самочувствию персонала, так как именно сотрудники организации с их профессиональными и личностными качествами являются одновременно объектом и субъектом инновационного управления. Без понимания степени готовности социальной среды к внедрению инноваций любые управляемые изменения имеют риск быть неэффективными.

В то же время современная теория и практика социального управления не имеет в своем арсенале достаточно полноценного набора необходимых методических приемов и апробированных практик оценки и анализа социальной среды организации для решения проблем внедрения инноваций. В связи с этим требуются дополнительные научные разработки в рамках данной проблематики с учетом системного понимания оценочных мероприятий.

Степень научной разработанности проблемы

В ходе подготовки и проведения диссертационного исследования были выделены следующие группы специализированных научных источников.

Первая группа состоит из фундаментальных работ в сфере социологии, экономики, социального управления и менеджмента. К ним относятся труды зарубежных (Б. Басс, Ф. Герцберг, Р. Ликерт, А. Маслоу, Р. Таннебаум, У. Шмидт⁴ и др.) и российских исследователей (А.И. Кравченко,

⁴См.: *Likert R.* New patterns of management. – New York: McGraw-Hill, 1961; *Likert R.* human organization: its management and value. – New York: McGraw-Hill, 1967; *Herzberg F., Mausher B., Snyderman. B.* The motivation to work. – New York, 1959; Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб., 2014; *Bass B. M., Stogdill R.M.* Bass &

А.И. Пригожин, А.В. Тихонов, Ж.Т. Тощенко, В.В. Щербина⁵ и др.). Они послужили теоретической основой для определения особенностей социальных аспектов управления организациями.

Вторая группа источников состоит из фундаментальных работ в сфере управления иностранных (Э. Мэйо, Ф. Тейлор, Г. Форд⁶ и др.) и российских ученых (А.К. Гастев, Н.А. Витке⁷ и др.).

Третью группу составили разработки, касающиеся изучения инноваций, а также управления инновациями в социальной и организационной среде, представленные западными (С. Арванитис, П.А. Геровски, М. Калецки, А. Кляйнкнехт, М.Г. Коломбо, Б. Лундвал, Г. Менш, Р. Нельсон, Д. Норт, Т. Парсонс, Э. Роджерс, Б. Санто, С. Уинтер, Б. Твисс, К. Фримен, П. Штомпка, Й.А. Шумпетер⁸ и др.) и отечественными учеными (И.В. Бестужев-Лада, В.С. Дудченко, Г.Н. Ильина, Н.Д. Кондратьев, А.И. Пригожин, А.В. Тихонов, Ф.Э. Шереги, В.В. Щербина, Д.В. Щёлоков⁹ и др.).

Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. – N.Y.: Simon and Schuster, 1990.

⁵См.: *Кравченко А.И.* Трудовые организации: структура, функции, поведение. – М.: Наука, 1991; *Пригожин А.И.* Дезорганизация: причины, виды, преодоление. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007; Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. *А.В. Тихонов.* – М.: КРАСАНД, 2015; *Тощенко Ж.Т.* Социальное планирование в СССР. М.: Политиздат, – 1981; *Щербина В.В.* Средства социологической диагностики в системе управления. – М.: МГУ, 1993.

⁶См.: *Mayo E.* The social problems of industrial civilization. – L.: Routledge and Kegan Paul, 1949; *Тейлор Ф.У.* Принципы научного менеджмента. – М.: Контролинг, 1991; *Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения. – М.: Финансы и статистика, 1989.

⁷См.: *Витке Н.А.* Организация управления и индустриальное развитие. – М., 1924; *Гастев А.К.* Как надо работать? – М.: Экономика, 1972; *Струмилин С.Г.* Квалификация и одаренность // Вопросы статистики. – 1924. – № 15.

⁸См.: *Arvanitis S., Stucki T.* What determines the innovation capability of firm founders ? // Industrial and Corporate Change. –2012. – 21. – 1049 – 1084; *Colombo M.G., Grilli L.* On growth drivers of high-tech start-ups: exploring the role of founders human capital and venture capital // Journal of Business Venturing. – 2010. –№ 25. – 610-626; *Freeman C.* The National Systems of the Innovation Historical Perspective // Cambridge Journal of Economics. – 1995. – №1. – P. 19-48; *Geroski P.A., Mata J., Portugal P.* Founding conditions and the survival of new firms // Strategic Management Journal. – 2010. – 31. –510-529; *Kalecki M.* Theory of Economic Dynamics. An Essay on Cyclical and Long-Run Changes in Capitalist Economy. – New York: Augustas M. Kelley, 1954; *Kleinknecht A.* Observation of Shumpeterian Swarming of innovation // Futures. – 1981. – №4. – P. 36-52; *Lundvall B.* National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. – London, 1992; *Nelson R.* National Innovation Systems. A Comparative Analysis. – Oxford: Oxford University Press, 1993; *Нельсон Р.Р., Уинтер С.Дж.* Эволюционная теория экономических изменений. – М. 2002.; *Норт Д.* Институциональные изменения: рамки анализа // Вопросы экономики . – 1997. – №3. – С. 17-27; *Парсонс Т.* Функциональная теория изменения // Американская социологическая мысль /Сост. А.И. Кравченко. – М.: МГУ, 1994; *Rogers E.M.* Diffusion of innovations. – New York, Free Press, 2003; *Санто Б.* Инновации как средство экономического развития. – М.: Прогресс, 1991; *Штомпка П.* Социология социальных изменений. – М.: Аспект Пресс, 1996; *Шумпетер Й.А.* Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 1982; *Mensch G.* Stalemate in technology: Innovations overcome the depression. – Ballinger. Cambridge (Massachusetts), 1979; *Твисс Б.* Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. –М.; Экономика, 2004.

⁹См.: *Бестужев-Лада И.В.* Прогнозное обоснование социальных нововведений. – М.: Наука, 1993; *Дудченко В.С.* Основы инновационной методологии. – М.: Институт социологии РАН, 1996; *Ильина Г.Н.* Социальная ответственность российского бизнеса: стратегии и инновации // Вестник МГИМО Университета. 2014. № 1. С. 216-224; *Кондратьев Н.Д.* Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения: Избранные труды. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002; *Кондратьев Н.Д.* Основные проблемы экономической статистики и динамики – М.: Наука, 1991; *Пригожин А.И.* Нововведения: стимулы и препятствия. – М.: Изд-во политической литературы, 1989; *Тихонов А. В., Мерзляков А. А., Богданов В. С.* Опыт модернизации образовательной технологии на основе инновационной практики научно-исследовательской деятельности //

Наибольшее значение для развития инноваций на сегодняшний день имеют наука и образование, также очень важно внимание государства и общественных организаций к данному вопросу. Следует отметить, что сегодня этим аспектам уделяется значительное внимание в научных и публицистических трудах, но при этом гораздо меньше исследований посвящено процессу внедрения инноваций в практику работы организаций, а в частности, процессу ввода инновации в эксплуатацию на уровне производства. При этом, в то время как разработки, посвященные общим проблемам инноватики в организациях, в достаточном количестве присутствуют в научных исследованиях, конкретных практических методик внедрения инноваций в современной российской науке гораздо меньше. Отмечая значимость данного вопроса и его не до конца полную научную разработанность, тему исследования можно считать значимой и актуальной.

Объект исследования – управление инновациями в организации.

Предмет исследования – методические аспекты оценки готовности социальной среды организации к внедрению инноваций.

Цель исследования – формирование и апробация методики оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации.

Достижение поставленной в рамках диссертационного исследования цели предполагает решение следующих **задач**:

1. Проанализировать научные подходы к изучению инновационных процессов.

2. Рассмотреть теоретические аспекты инновационного менеджмента организации.

3. Изучить практики современного инновационного менеджмента.

4. Определить основные подходы к оценке инновационного потенциала организации.

5. Разработать методику оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации в ее производственную деятельность.

6. Апробировать разработанную модель оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации в производственную деятельность.

Основные положения, выносимые на защиту

1. Инновационная деятельность может быть определена как форма отклонения от имеющейся нормы, будучи выражена не только как своеобразие поведенческих или ценностных установок, сопротивление или отказ от принятых нормативов, но и в формате деятельности, направленной на изменение и развитие. Инновации развиваются циклично, при этом каждый цикл подразумевает внутреннюю эволюцию. Важным аспектом

Вестник Института социологии. 2016. № 16, С. 110-122; *Шереги Ф. Э., Ридегер А. В., Попов М. С.* Малые инновационные предприятия вузов // Экономика образования. – 2014. – № 2.; *Щербина В.В.* Средства социологической диагностики в системе управления. – М.: МГУ, 1993; *Щёлоков Д.В.* Научные подходы к определению социальных инноваций в социальных институтах // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2015. № 7. С. 241-244.

инновационного развития является социальная диффузия инноваций, поэтому для понимания инновационного потенциала организации требуется многофакторный анализ организационной среды на предмет ее готовности к нововведениям.

2. На основании проведенного анализа теоретических подходов и практических исследований сформирован ряд классификаций, необходимых для понимания специфики внедрения инноваций, по следующим основаниям: а) по степени значимости (базисные, интегрирующие, улучшающие); б) по результатам (научный инструмент/технология, продукт/услуги, модели поведения, рыночные/маркетинговые инновации); в) по потребностям (ориентация на существующие потребности; ориентация на новые потребности); г) по причине возникновения (стратегические, реактивные). д) по функции (технологические, технические, организационно-управленческие, информационные, социальные).

3. С точки зрения показателей инновационной деятельности и особенностей социального управления, для успешного внедрения инновации необходимо учитывать следующие характерные черты организации: высокий уровень организационной и трудовой культуры; программы мотивации; взаимодействие с обществом; социальная ответственность; уровень профессионализма и трудового самосознания сотрудников; влияние ценностей; понимание своей деятельности и личная заинтересованность сотрудника в успехе инновационного проекта; управление по целям; понимание руководством особенностей социального взаимодействия персонала; контроль деятельности; культура предпринимательства, инноваций и венчурная деятельность; эффективное взаимодействие с социальными институтами в сферах экономики и власти.

4. Оценку инновационного потенциала и готовности организации к внедрению инновации эффективно проводить с точки зрения трех основных исследовательских направлений – технико-технологическая оценка готовности организации, финансовая оценка готовности организации и оценка готовности социальной среды организации.

5. В процессе оценки инновационного потенциала и готовности организации к внедрению инновации в рамках трех основных исследовательских направлений следует анализировать следующие переменные: а) причинные переменные (внешняя среда организации, миссия, цели, задачи, стратегия, организационная структура, стиль руководства и лидерства и др.); б) промежуточные переменные (культура организации, финансовые ресурсы, технические ресурсы, технологические ресурсы, административные ресурсы, политические ресурсы, маркетинговые ресурсы, социальные ресурсы, человеческие ресурсы и др.); в) результирующие переменные (доля рынка, прибыль, свойства и качества продукта, мнение потребителей и др.).

6. Особую важность представляет оценка социальной среды организации перед внедрением инновации с использованием методики

оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации, так как социальные аспекты оказывают влияние практически на все элементы инновационного потенциала организации.

7. Методика оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации в производственную деятельность включает в себя следующие направления исследовательских практик:

- оценка социального состава и социальной структуры организации (оценка численности и состава персонала организации; анализ социальных гарантий и безопасности персонала организации);
- мнение персонала о готовности организации (экспертное мнение сотрудников о технико-технологической готовности организации; экспертное мнение сотрудников о финансовой готовности организации; мнение сотрудников об их личном отношении к инновации);
- оценка готовности персонала организации (оценка профессиональных качеств персонала; оценка личностных качеств персонала; оценка мотивации; оценка организационной культуры);
- оценка готовности руководства организации к внедрению инновации (оценка понимания руководством потребности в инновации; оценка возможного сопротивления руководителей инновациям).

Научная новизна диссертационного исследования

В работе представлена методика оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации в ее производственную деятельность. Для этого рассматриваются теоретические подходы к управлению инновациями, описываются место и роль управления инновациями в системе менеджмента организации, определяются направления и переменные, по которым следует оценивать готовность социальной среды организации к внедрению инновации, и предлагается методика их оценки. К конкретным положениям диссертации, включающим научную новизну, относятся следующие выводы.

1. Исследованы концептуальные основы управления инновациями в системе менеджмента организации.
2. Выявлены особенности управления инновациями, характерные для наиболее успешных и инновационных международных организаций.
3. Определены направления и переменные, по которым осуществляется оценка готовности организации к внедрению инноваций.
4. Разработана методика оценки готовности социальной среды организации к внедрению инноваций в производственную деятельность.
5. Осуществлена практическая апробация методики оценки социальной среды организации к внедрению инновации в производственную деятельность организации.

Теоретико-методологические основы исследования

Методология исследования обусловлена спецификой поставленных задач. В работе использованы общенаучные методы исследования, а также

системный и сравнительный подходы, позволяющие сопоставить методические решения в рамках поставленных задач. Кроме того, теоретико-методологическая основа диссертации включает в себя положения и результаты экспериментальных и прикладных исследований в различных областях социального и гуманитарного знания. Методологическую основу диссертационного исследования составляет системный анализ, который позволяет рассмотреть организацию как сложную систему, состоящую из совокупности элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, при этом обладающую определенной структурой. Члены организации рассматриваются как носители ценностей и норм, осуществляющие сложные взаимосвязи и взаимодействия между собой, оказывающие влияние на функционирование организации в целом и на инновационный потенциал в частности.

Теоретическую базу диссертационного исследования составили работы зарубежных и отечественных исследователей, перечисленные выше. Также в работе использовались разработки, посвященные вопросам методологии социологических исследований И.Ф. Девятко, Ж.В. Пузановой, Г.Г. Татаровой, В.А. Ядова¹⁰; методологии психологической диагностики Л.Н. Собчик¹¹; оценке факторов мотивации персонала П. Мартина и Ш. Ричи¹²; оценки профессиональных и личностных компетенций персонала П. Уорда¹³; анализа организационной культуры К. Камерона и Р. Куина¹⁴.

Для сбора эмпирических данных использовались следующие методы: формализованные, полужормализованные и экспертные опросы; семантический дифференциал; анализ документов; психологические тесты (тест «мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина»; тест «Миннесотский многопрофильный личностный тест»); метод «360 градусов»; типология анализа организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна.

Эмпирическую основу составили исследования, проведенные автором диссертации, направленные на оценку готовности социальной среды организации к внедрению инновации. Всего в исследованиях приняли

¹⁰См.: Девятко И.Ф. Причинность в обыденном сознании и социологическом объяснении: контуры нового исследовательского подхода // Социология: 4М. – 2007. - №25; Пузанова Ж.В. Использование психосемантических методов в изучении этнических стереотипов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. - 2013.- № 1. - С. 87-116 (в соавт.). Татарова Г.Г. Классификация исследовательских практик в социологии как основание математической формализации // Математическое моделирование социальных процессов. Вып.3. – М., 2001; Татарова Г.Г. От инвентаризации к интеграции методологического знания // Социологические методы в современной исследовательской практике: Сборник статей памяти А. Крыштановского / Отв. ред. и вступит. ст. О. А. Оберемко; НИУ ВШЭ, РОС, ИС РАН. М.: НИУ ВШЭ, 2011. VIII. С 67-70 [Электронный ресурс]. CD ROM 1; Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Добросвет, 2000.

¹¹См.: Собчик Л.Н. Методы психологической диагностики: методическое руководство. – М., 1990.

¹²См.: Мартин П., Ричи Ш. Управление мотивацией. – М., 2004.

¹³См.: Уорд П. Метод 360 градусов / Пер. с англ. – М.: HIPPO PUBLISHING LTD., 2006.

¹⁴ Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001.

участие 115 человек, работающих в дочерней компании крупной энергетической организации. Из них: 10 человек – руководители; 55 – инженеры (включая архитекторов, сметчиков и сотрудников планово-технического отдела); 25 – производители работ и начальники участков; 25 – строители, рабочие участков. Исследование было реализовано в период декабря 2014 г. – июля 2015 г. в четыре этапа, включающих оценку социального состава и социальной структуры организации, оценку мнения сотрудников о готовности организации к внедрению BIM-технологий, оценку готовности персонала организации к внедрению BIM-технологий, оценку готовности руководителей организации к внедрению BIM-технологий.

Теоретическая и практическая значимость работы

Основные результаты диссертации могут быть использованы:

– в разработке учебных курсов в сфере социологии управления, социологии организаций, экономической социологии, менеджмента, управления персоналом, в программах дополнительного профессионального образования. При переподготовке специалистов, работающих в сферах менеджмента, государственного муниципального управления и др.

– в практической работе организаций в процессе управления инновационной деятельностью.

Апробация результатов исследования

Основные положения и выводы диссертационного исследования представлены в выступлениях на научных и научно-практических конференциях, в том числе на следующих научных мероприятиях: Международная научно-практическая конференция «Вопросы образования и науки: теоретический и методический аспекты» (г. Тамбов, 31 мая 2014 г.); XI Международная научно-практическая конференция «Современные исследования социальных проблем» (г. Красноярск, 27 июня 2014 г.); X Международная научно-практическая конференция «Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени» (г. Екатеринбург БГТУ, 5-6 июня 2015 г.); XV Международная научно-практическая конференция «Современные концепции научных исследований» (г. Москва, БГТУ, 25-27 июня 2015 г.); Международная научно-практической конференция «Вопросы образования и науки: теоретический и методический аспекты» (г. Тамбов, 30 июня 2015 г.); XVI Научная конференции молодых ученых» (г. Москва, РУДН, февраль 2016 г.) и др.

Результаты исследования изложены в 8 публикациях, в том числе в 3 статьях, опубликованных в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией РФ, общим объемом 2,7 п.л.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры социологии факультета гуманитарных и социальных наук Российского университета дружбы народов.

Структура работы подчинена цели и задачам исследования: диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, характеризуется степень разработанности проблемы, определяются объект, предмет, цель и задачи исследования, теоретико-методологическая основа и эмпирическая база диссертации, раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, формулируются положения, выносимые на защиту.

Первая глава – «Теоретические основы управления инновациями в организации» – содержит три параграфа и раскрывает основные теоретические подходы к изучению инноваций. Также в ней определяются концептуальные аспекты управления инновациями в социальном и организационном менеджменте.

В **параграфе 1.1. – «Научные подходы к изучению инновационных процессов»** – рассмотрена краткая история изучения инноваций в рамках социологической и экономической наук, представлены определения и описаны основные концептуальные подходы к управлению инновационными процессами в социальных системах.

В рамках исследования под *инновацией* понимается процесс и результат внедрения новшества с целью изменения объекта и получения экономического, социального, научно-технического или другого эффекта. Инновация должна быть целерациональна, технически и технологически обоснована. Анализируя основные теоретические подходы к проблематике инноваций в рамках социологии и экономики, выделяются следующие особенности:

1. Инновационный процесс является цикличным, при этом смена циклов может нести как скачкообразный, так и эволюционный характер.

2. Инновации становятся более эффективными для предпринимательской деятельности, если реализуются в форме *инновационного потока*. Суть инновационного потока заключается в периодическом выпуске новых моделей продукта и/или услуги на рынок. Каждая следующая модель продукта обычно незначительно, но фактически улучшает предыдущую.

3. Инновационный поток представляет собой этап жизненного цикла инновации. Перед завершением обычно наблюдается высокая рентабельность деятельности в рамках реализации инновационного продукта и/или услуги, которая после переходит в фазу спада.

4. Снижение предпринимательской активности, кризисы или депрессивное состояние экономики, зачастую являющиеся производными завершения конкретного инновационного потока, не означают конец

инновационного процесса. Экономические проблемы в данном случае выступают как закономерное свойство инновационного процесса.

5. Эффективность управления инновационным процессом определяется как показателями реализации инновационного продукта, так и потерями, понесенными после завершения одного инновационного потока и началом другого.

6. Инновационный процесс несет в себе ряд рисков. Потенциальная степень их значимости и масштабности определяется диффузией инноваций:

а) *экономическая диффузия* – степень проникновения инновации в производственную сферу, финансовый сектор, рынки, а также в потребительские взаимоотношения;

б) *социальная диффузия* – степень проникновения инновации в социокультурную среду.

Социальная диффузия инновации имеет важное значение для управления инновациями. Это связано с тем, что практически все факторы диффузии инновации подчинены специфике *социальной системы*, в которой она реализуется. В связи с этим большое значение приобретает социологические аспекты теории и практики управления инновациями, проанализировав которые можно выделить следующие особенности социологического понимания инновационного процесса:

- Инновационная деятельность может выступать в форме отклонения от нормы – девиации. При этом девиация должна быть выражена не как своеобразие поведенческих или ценностных установок, сопротивление или отказ от принятых в обществе нормативов, а в формате деятельности, направленной на изменение и развитие.

- Инновационная деятельность зачастую сталкивается с сопротивлением социальной среды. Причиной этому может быть конкуренция с устоявшимися традициями. Возможна как естественная замена «старого» на «новое», так и нормативное управленческое воздействие в рамках перехода к нововведениям.

- Сопротивление инновационному процессу является естественным социальным фильтром для новшеств. Административное регулирование поведения в рамках отказа от традиций может привести к их маскировке, а не к отмене. Поэтому эффективным шагом является приведение социальной среды к состоянию, которое обеспечивает наиболее сбалансированный процесс перехода от «старого» к «новому», когда инновация для общества представляется не как разрушение традиционного, а в виде логического развития.

- Инновационный процесс носит нелинейный характер, поэтому возможны несоответствия тенденций развития результату. В связи с этим для эффективного управления инновациями следует разрабатывать несколько сценариев их жизненного цикла.

- Важным аспектом инновационного развития является социальная диффузия, поэтому для понимания инновационного потенциала общества

требуется многофакторный анализ социальной среды на предмет ее готовности к нововведениям, включающий оценку социального капитала, человеческого капитала, культурных особенностей, социальных представлений, социального самочувствия и т.д.

В современном обществе значительная часть инновационных и наукоемких технологий создается и внедряется на уровне организационного управления. Эффективной технологией управления инновационным процессом в рамках организационного управления является инновационный менеджмент.

В параграфе 1.2. – «Инновационный менеджмент организации» – описываются возможности управления инновациями на организационном уровне в рамках системного подхода к управлению и менеджменту.

Инновационный менеджмент является частью общего менеджмента организации. Поэтому инновационный менеджмент должен осуществляться комплексно и учитывать полный спектр субъект-объектных отношений в рамках менеджмента организации. В связи с этим в процессе управления инновациями оптимальным представляется применение системного подхода.

Для того чтобы инновация стала гармоничным элементом социальной среды организации в рамках организационного и инновационного менеджмента, требуется осуществлять эффективное управление социальной средой организации. Анализ основных подходов к изучению инноваций и менеджменту позволил сформировать следующее представление о классификации инноваций в контексте системного подхода к инновационному менеджменту:

1. *По степени значимости:* базисные инновации – образуют новые концепции, технологии, продукты, услуги, модели поведения и т.д.; интегрирующие инновации – объединяют несколько уже существующих технологий, продуктов, услуг и т.д. с целью получения нового объекта; улучшающие инновации – модернизируют уже существующие технологии, продукты, услуги и т.д. (если улучшения незначительные, то это, скорее всего, является псевдоинновацией).

2. *По результатам:* инновационные научные инструменты и технологии – образуют новые способы производства, управления и т.д.; инновационные продукты и услуги – создают завершённый объект, готовый к применению, продаже и т.д.; инновационные модели поведения – образуют новые способы взаимодействия; рыночные инновации – внедряют новые способы обмена, инвестиций, хозяйственной деятельности и т.д.

3. *По потребностям:* инновации, ориентированные на существующие потребности – базируются на известных и общепринятых потребностях и т.д.; инновации, ориентированные на новые потребности – формируют новые потребности.

4. *По причинам возникновения:* реактивные инновации – появляются как производные научно-технического прогресса, в контексте «ad hoc» теорий, незапланированных свойств новых продуктов и услуг и т.д.;

стратегические инновации – разработанные в рамках поставленных целей, планов, прогнозов и т.д.

5. *По функциям*: технологические инновации – являются способами производства и реализации; технические инновации – являются средствами производства; организационно-управленческие инновации – выступают средствами реализации; информационные инновации – присутствуют в виде новых способов обмена информационными ресурсами и т.д.; социальные инновации – проявляются как изменения в общественном мнении, социальных ролях, социальном взаимодействии, социальном ожидании, ценностях, нормах, установках и т.д.

Практически все направления инновационного менеджмента отмечают высокое значение человеческого и социального капитала для обеспечения эффективности инновационного процесса. Внедрение инноваций оказывает воздействие на всю организационную систему. При этом социальные аспекты инновационного менеджмента несут в себе особенно важное значение, так как, с одной стороны, выступают в роли субъекта инноваций (создают их и управляют ими), а с другой стороны, являются их объектом (инновации влияют на социальную среду организации).

В параграфе 1.3. – «Практика современного инновационного менеджмента» – представлено описание практик управления инновациями в различных странах и организациях. Также предпринимается попытка изучения основных проблем управления инновациями в Российской Федерации, предлагаются возможные способы повышения инновационного потенциала отечественных организаций.

Анализируя деятельность большинства международных компаний, имеющих высокие показатели инновационной деятельности, выделены следующие характерные черты, с точки зрения особенностей социального управления: высокий уровень организационной и трудовой культуры; понятные программы мотивации; взаимодействие с обществом; социальная ответственность; высокий уровень профессионализма и трудового самосознания сотрудников; понимание своей деятельности и личная заинтересованность сотрудника в успехе инновационного проекта; управление по целям; понимание руководством особенностей социального взаимодействия персонала; контроль деятельности; культура предпринимательства, инноваций и венчурная деятельность; эффективное взаимодействие с социальными институтами в сферах экономики и власти.

На сегодняшний день Российская Федерация не входит в список государств с масштабной инновационной деятельностью организаций. Тем не менее, высокий уровень развития отдельных отраслей (например, атомной промышленности), большие размеры внутреннего рынка и доступность ресурсной базы позволяют России играть значительную роль в международном инновационном развитии. При этом следует учесть, что в ближайшие годы потребность в нововведениях у российских компаний будет только расти. Из этого можно сделать вывод, что персоналу многих

российских предприятий придется активно включиться в инновационный процесс. Для успешной реализации управления инновациями организации потребуется, во-первых, создать культуру и климат инновационной деятельности, а во-вторых, изменить многие аспекты социального управления, скорректировав их в рамках потребностей управления инновациями.

Большинство международных организаций, имеющих высокие показатели инновационной деятельности, одним из наиболее значимых факторов эффективного развития инноваций понимают показатели развития социальной среды. Соглашаясь с данным утверждением, можно отметить, что одним из важнейших аспектов изучения готовности социальной среды организации к инновации является наличие эффективной методики ее оценки. Без использования полноценных исследовательских практик анализа организации, внедрение инновации в ее производственную деятельность может нести в себе необоснованные риски.

Вторая глава – «Оценка готовности организации к внедрению инновации» – включает три параграфа и посвящена разработке и апробации методики оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации в ее производственную деятельность. В ней рассмотрены теоретические подходы к разработке методики, модель ее применения и пример практической реализации.

В параграфе 2.1. – «Основные подходы к оценке инновационного потенциала организации» – описываются способы оценки потенциала организации перед внедрением инновации, а также предлагается концептуальный подход автора к оценке готовности организации к внедрению инновации.

Перед выбором стратегии инновационных изменений необходим анализ инновационного потенциала, который позволяет решать две основные задачи: определить готовность предприятия к реализации инноваций; дать общую оценку текущего состояния предприятия относительно всех или группы уже реализуемых нововведений.

В настоящее время существуют различные методы и подходы к оценке инновационного потенциала предприятия. Можно выделить комплексный, системно-диагностический, интегральный методы и подходы, основанные на анализе и оценке факторов внутренней и внешней среды, на инновационной активности и финансовой устойчивости. Широкое распространение получили методики оценки финансовых факторов, влияющих на эффективность инновационной деятельности. Например, нередко используется оценка инновационного потенциала с помощью метода анализа финансовой устойчивости организации.

Чаще всего для оценки инновационный потенциала предприятия используются следующие индикаторы: кадровый потенциал; материально-технический потенциал; научно-информационный потенциал; финансово-экономический потенциал; организационно-управленческий потенциал.

Комплексный подход к оценке инновационного потенциала организации предполагает методику балльной оценки, на основе новых индикаторов, которые смогут в полной мере оценить сложившуюся специфику инновационной системы предприятия. Экспертным путем индикаторам, характеризующим кадровый, инфраструктурный, маркетинговый, организационный, научно-технический и финансовый потенциал, присваиваются весовые коэффициенты. Индикаторы инновационной активности и восприимчивости обычно представляют в виде суммы этих средневзвешенных индикаторов.

Оценку готовности организации к внедрению инновации эффективно проводить с точки зрения трех основных направлений – технико-технологическая оценка готовности организации, финансовая оценка готовности организации и оценка готовности социальной среды организации.

Социальные аспекты оказывают влияние практически на все элементы инновационного процесса. Поэтому высокую важность представляет собой оценка социальной среды организации перед началом разработки и внедрения проекта, связанного с инновациями. В связи с этим требуется детальное методическое и практическое описание проведения социальной оценки организации на предмет определения ее потенциала для реализации инновационного процесса.

В параграфе 2.2. – «Методические аспекты оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации» – рассматриваются особенности и алгоритм проведения оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации.

Предлагается рамочная модель оценки готовности социальной среды организации к внедрению инноваций, которая включает в себя следующие элементы: оценка социального состава и социальной структуры организации; оценка численности и состава сотрудников организации; оценка социальных гарантий и безопасности труда сотрудников; изучение мнения сотрудников об общей готовности организации к инновации; изучение мнения сотрудников о технико-технологической готовности организации к инновации; изучение мнения сотрудников о финансовой готовности организации к инновации; оценка профессиональных и личностных качеств сотрудников; оценка состояния организационной культуры; оценка готовности руководства организации к инновации.

Последовательность этапов оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации обоснована и представлена в параграфе. Использование данной методики позволяет системно оценить готовность социальной среды организации к внедрению инновации.

Применение представленной рамочной модели методики оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации позволяет определить возможные проблемы социальной среды организации еще на этапе подготовки к внедрению инновации, найти пути оптимизации

социальной среды организации (или самой инновации), а также повысить общий эффект от внедрения инновации.

В параграфе 2.3. – «Комплексная оценка готовности социальной среды организации к внедрению инновации» – описаны результаты пилотажного исследования, в котором была произведена апробация методики оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации.

Пилотаж был проведен в одной из дочерних компаний крупной российской энергетической организации¹⁵ (занимающейся добычей энергоносителей). Дочерняя компания обеспечивает процесс создания инфраструктуры, необходимой для реализации добычи энергоносителей. В процесс создания инфраструктуры входит весь комплекс работ по ее проектированию, строительству и эксплуатации. Во второй половине 2016 г. организация планирует начать полноценный переход на комплексное использование т.н. BIM-технологий¹⁶ и завершить его в 2017 г. Данная инновация является улучшающей (модернизируются уже существующие технологии, продукты, услуги и т.д.); по результатам она создаст новую (для данной компании) технологию производства. Инновация ориентирована на существующие потребности организации (связанные с повышением эффективности ее деятельности), причины ее возникновения носят стратегический характер. Инновация затронет технические, технологические, информационные, организационно-управленческие и технические сферы деятельности организации.

Так как инновация предполагает широкий спектр влияния, относительно длительный срок реализации и высокую стоимость, до начала ее непосредственной реализации требуется провести оценку готовности социальной среды организации к ее внедрению. За основу была принята рамочная модель методики, описанная в параграфе 2.2. диссертации.

Исследование было реализовано в 4 этапа.

I этап исследования – «Оценка социального состава и социальной структуры организации» осуществлен в период с 1 декабря 2014 г. по 2 февраля 2015 г. (был использован метод анализа документов).

II этап исследования – «Оценка мнения сотрудников о готовности организации к внедрению BIM-технологий» был осуществлен в период со 2 марта по 30 апреля 2015 г. (был использован метод онлайн-опроса). В опросе

¹⁵ Название организации не разглашается с целью сохранения коммерческой тайны

¹⁶ Аббревиатура BIM (англ. Building Information Modeling) переводится как «информационное моделирование зданий» и активно используется в строительстве, начиная с 2002 года. Данная технология позволяет объединить в одном программном обеспечении все действия, связанные с изысканиями, проектированием, строительством и эксплуатацией. BIM-технологии дадут возможность значительно повысить эффективность работы дочерней компании крупной энергетической организации, путем упрощения и оптимизации процессов ее взаимодействия с подрядчиками и другими организациями. Другими словами, BIM-технологии позволят дочерней компании улучшить свою деятельность путем внедрения нового (для данной организации) вида информационных технологий.

приняли участие 90 человек (50 инженеров, 20 производителей работ и 20 строителей и рабочих участков).

III этап исследования – «*Оценка готовности персонала организации к внедрению ВИМ-технологий*» был осуществлен с 1 июня по 20 сентября 2015 г. Были использован формализованный опрос, метод «360 градусов»; тест «мотивационный профиль Ш. Ричи и П. Мартина», тест «Миннесотский многопрофильный личностный тест (MMPI)», анализ организационной культуры посредством типологии К. Камерона и Р. Куинна. В этапе приняли участие 100 человек (55 инженеров, 25 производителей работ и 20 строителей и рабочих участков). На данном этапе были оценены профессиональные и личностные компетенции сотрудников, имеющие значение для успешной реализации инновации. Также были оценены характеристики коллектива.

IV этап исследования – «*Оценка готовности руководителей организации к внедрению ВИМ-технологий*» был осуществлен в период с 29 июня по 27 июля 2015 г. (был использован метод экспертного опроса и семантический дифференциал). В опросе приняли участие 10 руководителей.

В рамках апробации методики были получены следующие результаты.

Оценка социального состава и социальной структуры организации: численность и состав сотрудников организации – количественный состав и социальная структура организации соответствуют потребностям процесса внедрения инновации; социальные гарантии и безопасность сотрудников организации находятся на допустимом уровне, имеет лишь рекомендация формирования гарантий занятости сотрудников в процессе внедрения инновации и в ближайшее время после ее реализации.

Мнение сотрудников о готовности организации: технико-технологическая готовность организации – исследование выявило потребность в закупке некоторых видов дополнительного оборудования; финансовая готовность организации – по мнению сотрудников, организация финансово готова к внедрению инновации.

Оценка готовности персонала организации:

- оценка профессиональных качеств сотрудников – ряду сотрудников потребуется пройти дополнительное обучение, для того чтобы иметь возможность эффективно работать с новыми технологиями;

- оценка личностных качеств сотрудников – сотрудники могут проявить значительный энтузиазм в процессе внедрения новой технологии, который в недалекой перспективе может смениться разочарованием и «профессиональным перегоранием» (из-за того, что сотрудники не увидят сиюминутных положительных изменений). Понимая данные особенности сотрудников, требуется создать пролонгированную систему мотивации.

- оценка мотивации сотрудников – некоторые категории персонала могут столкнуться с резким временным увеличением работы в процессе внедрения инновации, в связи с этим требуется их дополнительная

материальная стимуляция. Также рекомендуется как можно более полноценно освещать возможности и перспективы внедрения новой технологии, а также (по возможности) привлекать персонал к процессу управления инновацией.

- оценка организационной культуры – показала, что руководству следует сменить фокус культуры компании, направив его на формирование инновационного и предпринимательского духа у сотрудников. Сделать это можно путем создания в организации дополнительных возможностей профессионального и личностного роста, уменьшения нормативного регулирования и снижения агрессивной ориентации на повышение формальных результатов деятельности.

Оценка готовности руководства организации: понимание руководством потребности в инновации – руководители организации понимают необходимость инновации, при этом они во многом определяют успешность нововведений лишь в скорейшем возврате потраченных на них инвестиций, хотя не каждая внедренная инновация может сразу показать яркий экономический эффект; сопротивление руководителей инновациям – руководители согласны с необходимостью данной инновациями, но крайне негативно относятся к изменениям (при этом фактически они могут быть идентичны). В связи с чем следует избегать терминов «изменение», «отмена» и т.д., заменив их на «инновация», «модернизация», «первооружение» и развитие».

Также были выделены особенности организации, позволяющие сделать процесс внедрения инновации быстрым и эффективным (те аспекты, на которые можно «опереться» при внедрении инновации), а именно: готовность организации к работе с новой технологией; хорошо выстроенная (в целом) организационная структура; понимание руководством потребности в инновации; высокая ответственность персонала; положительный настрой сотрудников; хорошая история внедрения нововведений; положительное отношение (в целом) у руководства и сотрудников к инновации.

Проведенное исследование позволило определить проблемы, с которыми организация может столкнуться в процессе внедрения инновации, а также разработать проект их возможного решения. Модернизация системы мотивации, развитие некоторых видов профессиональных компетенций сотрудников, обеспечение необходимыми (или дополнительными) техническими и технологическими ресурсами, корректировка терминологии, применяемой в процессе внедрения инновации и развитие организационной культуры значительно повысят эффективность внедрения инновации и увеличат возврат инвестиций, затраченных на нее, без существенных (относительно общей стоимости проекта) финансовых вложений. В диссертационном исследовании подробно представлены возможные проблемы, с которыми организация может столкнуться в процессе внедрения инновации, а также детально описаны способы их решения.

Публикации в журналах, рецензируемых ВАК России:

1. Дудник А.С. Социальные аспекты инновационного управления организацией // Вестник РУДН. Серия «Социология». – М.: РУДН, 2014. – №4. – С. 151–160 (в соавторстве) // <http://193.232.218.56/web-local/fak/rj/index.php?id=23&p=136>

2. Дудник А.С. Особенности внедрения социальных инноваций в современных российских организациях (нормативные аспекты) // Вестник РУДН. Серия: «Социология». – 2015. – № 3. – С.115-129 // <http://193.232.218.56/web-local/fak/rj/index.php?id=23&p=136>

3. Дудник А.С. Управление инновациями в международной практике менеджмента // Теория и практика общественного развития – 2015. – № 14. – С.23-26 // <http://www.teoria-practica.ru/vipusk-14-2015>

В других изданиях:

4. Дудник А.С. Особенности инновационного менеджмента в международных организациях // Национальная ассоциация ученых: ежемесячный научный журнал. – Екатеринбург: – Международный образовательный центр, 2015. – №5 (10). – С. 134-137.

5. Дудник А.С. Особенности социального управления инновациями в современных организациях // Евразийский союз ученых: ежемесячный научный журнал. – М.: – Международный образовательный центр, 2015. — С. 151-152.

6. Дудник А.С. Нормативные аспекты внедрения инноваций в современных организациях // Вопросы образования и науки: теоретические и методические аспекты: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 30 июня 2015 г. – Тамбов, 2015. — С. 88–90.

7. Дудник А.С. Особенности оценки готовности социальной среды организации к изменениям в процессе управления инновациями // Вестник РУДН. Серия «Государственное и муниципальное управление». – М.: РУДН, 2015. – №4. – С. 50–69 (в соавторстве).

8. Дудник А.С. Теоретические аспекты инновационного менеджмента в рамках социального управления организацией // Диалог цивилизаций: Восток – Запад: материалы XVI научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых / под ред. В.Б. Петрова, О.В. Филатовой, В.А. Цвыка. – Москва: РУДН, 2016. –251-260.

Дудник Александр Сергеевич

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ

Диссертационное исследование акцентирует внимание на оперативном внедрении инновационных технологий, способных обеспечить не только прорыв в высокотехнологичных сферах экономики, но и в дальнейшем устойчивое развитие. Исследование направлено на изучение особенностей внедрения инноваций в организациях.

В диссертации представлен способ оценки потенциала организации перед внедрением инновации в ее производственную деятельность. При этом исследование сфокусировано именно на оценке готовности социальной среды к внедрению инновации, установлены основные направления анализа и определены основные методы оценки. Разработана и апробирована методика оценки готовности социальной среды организации к внедрению инновации, а также определена последовательность оценочных мероприятий. Суть методики заключается в многофакторной оценке социальной среды организации посредством исследовательских инструментов социологии, менеджмента, социальной психологии.

Dudnik Alexander

ASSESSMENT OF SOCIAL PROTECTION IN THE INTRODUCTION OF INNOVATIONS

The dissertation research focuses on the operational implementation of innovative technologies that can provide not only a breakthrough in high-tech sectors of the economy, but also in the further sustainable development. The research aimed at studying the characteristics of innovation in organizations.

The dissertation provides a method of evaluating the capacity of the organization before the introduction of innovations in its activity. The research focused on the assessment of the social environment readiness for the introduction of innovations, established the basic directions of the analysis and the main methods of assessment. The dissertation contains the design and test of the estimating availability method of social media organizations to introduce innovations and determines the sequence of assessment activities. This technique is multifactorial evaluation of social environment of the organization using the researching tools of sociology, management and social psychology.

Дудник Александр Сергеевич
Оценка социальной среды организации в
процессе внедрения инноваций
Формат 60×90/16 Тираж 100 экз.
Подписано в печать 26.08.2016 Заказ № 423
Типография ООО «Генезис» 8 (495) 246-12-21
119571, г. Москва, пр-т Вернадского, 86