

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ТЕХНОЛОГИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ, ВЛИЯЮЩИХ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье проведен обзор классификации подходов к инновационному менеджменту. Исследование основано на использовании концепции жизненных циклов организации с позиций ее существования в конкурентной борьбе. Автором предложены принципы и технологии инновационного обучения персонала российских предприятий.

Исследования последних лет указывают на объективную необходимость и возможность адаптировать ситуационный анализ к новым методам и социальным технологиям для успешного проведения кадрового менеджмента в современных организациях.

Исходя из проведенного анализа классификации подходов к инновационному менеджменту (классическая школа, поведенческая школа, научная школа, процессный подход, системный подход, социально-психологический подход, жизнециклический подход, количественные математические подходы, проектный подход, маркетинговый подход) выявляется неравнозначность значения различных подходов. Наибольшее место в стратегическом и оперативном менеджменте занимают системный, маркетинговый, жизнециклический и проектный подходы. Они выявляют главные закономерности развития инновационной деятельности и формируют особый тип инновационного управления. Социально-психологические и количественные методы применяются при анализе, прогнозе и выработке управленческого решения.

Наше исследование основано прежде всего, на использовании концепции жизненных циклов организаций. Теория жизненных циклов организации с позиций их существования в конкурентной борьбе была подробно рассмотрена И. Адизесом. Его концепция нашла широкое распространение в западной экономике в середине 1990-х годов. Основанная на ситуационном анализе, его концепция подробно исследует стадии создания организации, быстрого роста, зрелости, стабильности и упадка.

При этом исходными предопределяющими логику нашего подхода являются следующие представления:

1. Важную роль играют такие факторы, как естественные и случайностные процессы, слабо изученная и консервативная природа объекта, подвергаемого социальной реконструкции,

непредъявленные свойства среды, с которой объект взаимодействует, реальные (часто не декларируемые) правила игры.

2. Необходимость проверки качества проектов или созданных образцов на выживание и эффективность в реальных условиях.

3. В качестве главного условия повышения эффективности реконструируемой системы (ее элементов) рассматривается ее выживание, сохранение как развивающейся, но самотождественной целостности.

Таким образом, в основу предлагаемого нами подхода положена такая осторожная и поэтапная логика планируемых преобразований, когда развитие (трактуемое как позитивные и качественные изменения) не только не противопоставлялось «функционированию» (как это имело место во многих, особенно нормативных и стратегических моделях (Б.З. Сазонов, А.И. Пригожин)) [1], а напротив, рассматривалось как состояние, связанное с улучшением режима его функционирования, то есть обеспечения такого состояния системы, когда ее способность к «выживанию» повышалась.

В качестве исходных теоретических положений, описывающих природу преобразуемых социальных объектов и механизмы социальных изменений, в диссертации использованы представления о природе организаций, выработанные в рамках прежде всего таких социологических моделей организации, как школа социальных систем, неинституциональный и организационно-экологический подход в его селекционно-популяционной версии (М. Ханнон, Дж. Фримен). Кроме того, использовались положения ситуационного подхода в теории организаций, принципиально отрицающего возможность выработки универсальных принципов эффективной организации вне учета специфики ситуации, типа выполняемой деятельности, типа среды, стадии развития объекта и др.

Среди основных ограничений использования этого подхода можно назвать следующие [2]:

- его применение возможно лишь там, где может быть использована информация о состоянии и эффективности деятельности целого ряда однотипных объектов, выполняющих сходную деятельность, взаимодействующих с одним и тем же типом среды, использующих один и тот же тип профессионалов в одной ситуации и по одним правилам игры;

- он может быть применен при условии относительной преемственности в изменениях среды, ситуации и правил игры;

- демонстрируя высокую прогностическую способность при оценке эффективности функционирования, он в то же время дает прогноз лишь на ближайшую перспективу и принципиально отрицает возможность долгосрочного прогнозирования в процессе развития объекта, поскольку переход на каждую новую фазу развития объекта и радикальное изменение ситуации и правил игры, в которых он действует, открывают новые варианты выбора направлений развития. В то же время он может давать достаточно точные долгосрочные прогнозы дисфункций, возникающих на основе изменений, внесенных в соответствии с проектами;

- подход активно использует достаточно тонкие социологические и социально-психологические средства описания состояния объекта, математический аппарат при моделировании нормативного состояния объекта и прогнозировании эффективности функционирования. Отсюда его применение требует от лиц, его применяющих, определенной квалификации.

Использование данного подхода показывает высокую надежность и эффективность при решении таких управленческих задач, как организационное проектирование и реконструкция, формирование и переформирование первичных производственных коллективов и целевых групп, подбор и расстановка кадров. Его применение в принципе возможно и для решения других управленческих задач.

Особая роль при этом отводится одной из форм инновационного метода – матричной модели анализа развития человеческого потенциала.

Под инновационным методом нами понимается средство исследования и практического преобразования социальных систем за счет организации опыта саморазвития участников работы, в ходе творческого решения проблем в конкретных управленческих ситуациях. Этот

метод изначально (конец 70-х – начало 80-х гг.) строился как открытая и способная к саморазвитию система принципов и правил работы по групповому анализу и разрешению проблемных и кризисных ситуаций с ориентацией на формирование будущего состояния социальной системы. В инновационном методе органично соединяются исследование затруднений, обучение новым средствам и способам разрешения затруднений, а также практическое действие, направленное на снятие этих затруднений.

Инновационный метод может быть представлен в виде нескольких правил, последовательно выполняя которые, можно разрешать проблемы любого класса сложности.

Нами предлагаются принципы и технологии инновационного обучения персонала российских предприятий.

Инновационное обучение представляет собой деятельность, в которой персонал организации самостоятельно, с помощью инновационных менеджеров, вырабатывает средства и методы решения собственных проблем, выявляет и решает эти проблемы, приобретая при этом навыки более эффективного использования своих знаний, мыслительных способностей, опыт практической деятельности и взаимодействия с людьми. Инновационное обучение формирует умение находить нестандартные эффективные решения в сложных ситуациях с высокой степенью неопределенности.

В инновационном обучении можно выделить следующие подходы и принципы (Л.Н. Авдеева, В.Н. Макаревич) [3]:

Деятельностный подход, при котором человек сначала пытается осуществить некоторую деятельность, а когда сталкивается с затруднениями, получает или вырабатывает знания о том, как эти затруднения преодолеть.

Принцип целостного освоения нового. В традиционном обучении осуществляется переход

Таблица 1. Инновационный метод: матричная модель

Виды деятельности / правила метода	Исследование	Обучение	Действие
Занимайтесь своими затруднениями и проблемами	1,1.	1,2.	1,3.
Разрешайте свои затруднения вместе с другими людьми	2,1	2,2	2,3
Концентрируйтесь на содержании затруднения	3,1	3,2	3,3
Прорывайтесь к действительному содержанию затруднения	4,1	4,2	4,3
Вырабатывайте новое видение себя, своих возможностей, мира в целом	5,1	5,2	5,3

от простого к сложному. Однако практика показывает, что более эффективным является обратный ход – от сложного к простому, когда человек имеет возможность сразу охватить новое в нерасчлененной целостности, а затем в этой целостности выделить отдельные простые элементы.

Принцип выращивания знаний, которые не вкладываются в голову пассивного ученика учителем, а вырабатываются самим учеником в ходе преодоления затруднений практической деятельности.

Принцип саморазвития. В соответствии с концепцией можно выделить следующие особенности саморазвивающихся систем: открытость, активность, рефлексивность, инновационность и социоинженерный характер. Открытость означает готовность социального субъекта к восприятию новых факторов внешней среды, его готовность внутренне перестроиться и изменить способы своей деятельности. Закрытые системы в соответствии с законами кибернетики не способны к эффективному саморазвитию. Активность – это способность человека, группы или организации задавать способы взаимодействия с собой. Рефлексивность в данном случае означает способность выращивать новые знания. Рефлексия помогает осознать характер затруднений и в целом осмыслить си-

туацию, с которой столкнулся человек, помогает найти эффективные решения. Инновационность предполагает умение находить новые средства деятельности в постоянно изменяющейся среде. Социоинженерный характер системы ориентирует ее на умение выстраивать ситуацию, в которой саморазвитие осуществляется наиболее эффективным образом.

Принцип взаимообучения в инновационном обучении осуществляется и осознается как позитивный процесс, как взаимный обмен и взаимное обогащение участников общего взаимодействия уникальным жизненным опытом, который имеется у каждого человека без исключения.

Принцип simultанности, т. е. одновременности взаимного обучения. Обмен индивидуальным опытом осуществляется не дискретно, сначала от учителя к ученику, а потом обратно, а одновременно в обоих направлениях.

Метод инновационного обучения – это еще один шаг в решении проблемы эффективности обучения, над которой бьются сотни и тысячи специалистов во всем мире. Кардинальное решение этой проблемы будет означать начало новой цивилизации, поскольку каждый человек сможет за короткое время овладеть огромным культурным багажом, обучившись самообучению и саморазвитию.

Список использованной литературы:

1. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М., 1989.
2. Мордовин С.К. Человеческий потенциал. Принципы и социальные технологии инновационного анализа ситуаций. Питер, СПб, 2004.
3. Макаревич В.Н., Авдеева Л.Н. Сущность и принципы инновационного обучения в управленческом консультировании // Социологические методы управленческого консультирования. Мат. всесоюз. конфер. (сент. 1990). Тольятти, 1990. С. 113-119.