

3. Харчев А.Г. Брак и семья. М., 1997.
4. Алешина Ю.Е. Удовлетворенность браком и межличностное восприятие в супружеских парах с различным стажем семейной жизни. М., 2011.
5. Голова А. Социально-экономические механизмы разрушения традиционных семейных отношений // Общество и экономика. 2013. № 9. С. 178–186.
6. Жатыев З.А. Современная семья как фактор устойчивого развития российского общества // Власть. 2013. № 1. С. 99–101.
7. Российская повседневность в условиях кризиса / под ред. М.К. Горшкова, Р. Крумма, Н.Е. Тихоновой. М., 2009.
8. Следзевский И.В. Теория цивилизаций в современной России: между цивилизационным самосознанием и научным познанием // Философские науки. 2010. № 2. С. 58–62.
9. Караев И.И. Роль семьи в духовно-нравственном воспитании // Социально-гуманитарные знания. 2013. № 4. С.162–169.
10. Мясцев В.Н. Психология отношений / под ред. А.А. Бодалева. М., 2005.
11. Столин В.В., Романова Т.Л., Бутенко Г.П. Опросник удовлетворенности браком // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 1984. № 2.
12. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/

N.I. Klyueva

Organization Social and Innovative Development

The objective grounds for organizations' social and innovative development are analyzed. The synergy of management and social self-organization in an organization is substantiated. Characteristics of social innovation implementation models in an organization, as well as the role and strategies-trends of an innovative leader as a key figure in the management of socio-innovative development of the organization are revealed.

Key words and word-combinations: social organization, social and innovative development, management paradigm.

Анализируются объективные основания социально-инновационного развития организаций. Обоснована синергия управления и социальной самоорганизации в организации. Раскрываются характеристики модели внедрения социальных инноваций, роль и стратегии-тенденции инновационного руководителя как ключевой фигуры в управлении социально-инновационным развитием организации.

Ключевые слова и словосочетания: социальная организация, социально-инновационное развитие, парадигма управления.

DOI 10.22394/1682-2358-2017-1-79-84

УДК 65.011
ББК 60.823.1

Н.И. Ключева

СОЦИАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Теоретическая парадигма современной социологии, по В.А. Ядову, одному из наиболее авторитетных российских социологов, включает принятие некоторой общей идеи о социальном мире (что есть «социальное»), признание некоторых общих принципов, критериев обоснованности и достоверности знания относительно социальных процессов и явлений, понимание общего круга проблем, подлежащих исследованию в рамках данной парадигмы [1, с. 212]. Эти выводы имеют существен-

ное методологическое значение для осмысления социологии управления, в том числе управления социально-инновационным развитием организации. По сути, речь идет о *переоткрытии* социального знания, его смыслах и уровнях: межличностных; взаимодействий человеческих образований (социальных групп, классов, этносов, народов); институциональных взаимодействий; осознании этих социальных взаимодействий (социальное знание) [2, с. 47—51].

В этом дискурсе приобретает значение феномен социальных организаций как «организационного социума», «системы социальных систем», объединения людей, имеющих общую цель, реализующих по определенным правилам и процедурам социальные потребности, включающих институциональные характеристики. Благодаря идеям В.Г. Немировского, социум представляется социальными общностями, *социальными институтами и организациями* (курсив наш. — Н.К), системами культуры и цивилизации. Таким образом, субстанциальный уровень социума включает семью и *социальную организацию*. Социально-инновационное развитие организации (организационного социума) в полной мере и по праву относится к предмету исследования социологии управления, социальных закономерностей.

Социальное, по М. Веберу, — наделенное смыслом, ориентированное на других индивидов, связанное с ожиданиями. Иными словами, социальность — это взаимообусловленность жизни и деятельности людей [3]. Когда мы говорим о социальной организации, то имеем в виду взаимообусловленность и взаимовлияние всех членов данной организации, руководителей, кадров, персонала, объединившихся на основе общей цели для получения значимых результатов, которые не могут быть получены индивидуально. Следовательно, социальное развитие организации — это развитие социальных взаимодействий в данной организации, так же как и развитие социальных взаимодействий с другими организациями, партнерами, потребителями товаров и услуг.

Когда речь идет о социально-инновационных взаимодействиях в организации, ее социальном развитии, имеются в виду не только позитивное развитие, развитие прогрессивное, обязательно принимаемое большинством сотрудников организации (легитимное), но и процессы с неопределенным вектором развития, риски и кризисы. Это тем более важно, поскольку инновации в современном мире часто воспринимаются негативно, а иногда вообще не воспринимаются.

Проведенный автором в 2016 г. экспертный социологический опрос «Управление инновационным развитием социальной организации», в котором приняли участие 140 экспертов (ученые и преподаватели; государственные служащие; работники госструктур, не имеющие статуса госслужащих; муниципальные служащие; представители бизнес-организаций; магистранты, аспиранты и докторанты Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ), представляющих организации в девяти

федеральных округах Российской Федерации, выявил значимые социологические возможности в решении проблем современного управления социально-инновационным развитием организации. Социологическое исследование подтверждает необходимость опираться на синергию управления и социальной самоорганизации как принцип социально-инновационного развития организации.

Управление социально-инновационным развитием организации с социологической точки зрения — это в первую очередь социальное взаимодействие, креативное управление, инициирование желательных тенденций саморазвития социальной системы. Иначе — социально-инновационное развитие может выступать как форма управляемого развития. Кроме того, это социальное творчество, способствующее рождению новых решений и проектов. Другими словами, возникают проблемы сложности, многовекторности, многоуровневости.

Полагаем, что для их решения необходима междисциплинарность, кооперация различных научных областей, циркуляция общих понятий для понимания определенного явления. Этот социальный факт подтверждают выявленные нами доминирующие (синергия управления и конструктивной самоорганизации; обеспечение суверенитета культуры управления; обеспечение единства интересов индивида и общественных интересов в организации), нарастающие (обеспечение взаимного доверия) тенденции, а также альтернативные тенденции управления социально-инновационным развитием организации и тенденции управления с неопределенным вектором развития.

Инновационный аспект приобретает прежде всего управление *профессиональным* развитием организации, развитием ее социального ресурса («социального капитала» [4, с. 5]), в том числе социального потенциала реформирования и модернизации организации, управление рисками и кризисами. В этом аспекте принципиально значимой становится проблема инновационного руководителя как ключевой фигуры в управлении социально-инновационным развитием организации.

Приведем некоторые суждения о *стратегиях* в контексте социальных инноваций, разработка и реализация которых становится доминирующей тенденцией управления социально-инновационным развитием организации. Для социальной организации стратегия выступает как осуществление миссии, поведение организации в долгосрочной перспективе на основе поддержания баланса в обмене с внешней средой. Стратегия, как базисные предположения руководителя, есть обобщенная модель сознания и действий организации.

По мнению экспертов, умение руководителя предложить новаторские идеи и реализовать их (наряду с доказанной в опыте надежностью руководителя) занимает 2-е место (16,8%) среди наиболее веских оснований доверия к инновационному руководителю. В матрице ответов на вопрос «Как вы себе представляете современного инновационного руководителя организации?»

34 (8,2%) эксперта считают, что это инноватор, создающий открытую, творческую среду в организации. Анализируя характеристики модели внедрения социальных инноваций в организации, отметим, что эксперты к наиболее значимым относят наличие руководителя, генерирующего идеи и способы их реализации (1-е место — 12,3%).

Существенно, что стратегией является и разработка концептуальных стратегических установок, и наиболее приемлемых сценариев их реализации. Не случайно, по Н.Н. Моисееву, мерой рациональности общественной организации представляется степень согласованности стратегии общества и стратегии Природы; путь к рациональному обществу — необходимость, без которой человечеству не найти согласования стратегии Природы и стратегии Человека [5].

По мнению одного из успешных руководителей инновационной организации А.В. Ламанова (президента ООО «Инвестиционно-управляющая компания»), «важно понимание особого положения Ведущего и социальных ожиданий ведомого персонала», сотрудники ждут высокого уровня выполнения им «единоначальных функций». Работа «просто управляющего» — сугубо техническое искусство (планирование, бюджет, организация, контроль, корректировка), в то время как инновационный лидер «постоянно ищет форму и точку приложения нововведений. <...> Мой опыт убеждает: каждое новшество неизбежно влечет за собой организационные преобразования. Без организационной адаптации новое утрачивает некоторую долю запрограммированной и спроектированной новизны» [6, с. 114, 115].

Экспертный опрос подтверждает данные идеи и подходы к мышлению руководителя-инноватора. Так, 83,5% экспертов считают, что процесс инновационного управления организацией влияет и скорее влияет на самосознание руководителей-инноваторов. Инновационный руководитель относится к типу людей, обладающих «высоким целеполаганием», способных создавать организации опережающего развития. Некоторые данные об этом мы находим в результатах экспертного социологического опроса (табл. 1).

Обратим особое внимание на три первые (ключевые) позиции в ответах экспертов, характеризующих векторы развития самосознания руководителя-инноватора:

у него в процессе внедрения социальных инноваций в организации возникает представление о новых возможностях и проблемах;

происходит переоценка способов управления инновационным развитием организации;

рождается инновационное мышление руководителя.

Каждый десятый эксперт полагает, что при этом происходит рождение новой стратегии жизнедеятельности руководителя и ответственности за нее.

Приведем данные, связанные с проблемой доверия / недоверия к инновационному руководителю организации (табл. 2).

Таблица 1

**Влияние процесса инновационного управления организацией
на самосознание руководителей-инноваторов**

Мнения экспертов	%
У руководителя-инноватора возникает представление о новых возможностях и проблемах	20,1
Происходит переоценка способов управления инновационным развитием организации	15,5
Рождается инновационное мышление руководителя	10,9
Происходит рождение новой стратегии жизнедеятельности и ответственности за нее	9,5
Руководитель воспринимает инновационную роль как первостепенную задачу управления	9,2
Руководитель ощущает себя создателем новой социальной интеграции в организации	8,0
Происходит осознание значимых социальных норм, требующих преодоления сопротивления	6,3
Появляются новые социокультурные ценности, с трудом воспринимаемые сотрудниками организации	5,0
Вынужденная реализация псевдоинноваций разрушает позитивное отношение руководителя к социальной инновации	4,6
Появляется излишняя «зацикленности» на инновациях	4,0
Предполагаемая ценность нововведения приводит к отказу от проверенных в опыте традиционных ценностей социальной организации	1,3
Другое	0,3
Затрудняюсь ответить	5,6

Таблица 2

**Наиболее веские основания недоверия
к инновационному руководителю**

Мнения экспертов	%
Руководитель не умеет правильно определять приоритеты	17,7
Имитация руководителем внедрения инноваций	16,6
Отсутствие личного интереса руководителя к инновациям	16,1
Нарушение руководителем законных интересов сотрудников организации	15,8
Традиционное мышление руководителя	7,2
Безответственное отношение руководителя к инновациям	6,9
Инновационные стратегии руководителя являются экономически необоснованными	6,6
Руководитель переоценивает свои инновационные возможности	6,4
Понимание руководителем инновации как одноразового, сиюминутного способа управления	4,7
Другое	0,3
Затрудняюсь ответить	1,7

Экспертное исследование показало высокую степень недоверия к инновационному руководителю (почти каждый второй эксперт) по следующим основаниям: руководитель не умеет правильно определять приоритеты; имитация руководителем внедрения инноваций; отсутствие личного интереса руководителя к инновациям. Подчеркнем, что 6,9% экспертов относят к наиболее веским основаниям недоверия к инновационному руководителю — безответственное отношение руководителя к инновациям.

В то же время эксперты называют приоритетные основания доверия к инновационному руководителю: убежденность в профессионализме руководителя организации (22,7%); умение руководителя предложить новаторские идеи и реализовать их (16,8%); доказанная в опыте надежность руководителя (16,8%).

Таким образом, опираясь на материалы экспертного опроса, данные ряда исследований социологических центров, идеи А.А. Богданова об *организационных закономерностях* [7], Э. Дюркгейма — о закономерности (тенденции) как *социального факта* [8], имеющего или способного иметь «принудительное» значение для индивидов, концепцию *социального действия* М. Вебера, *новую рациональность* Н.Н. Моисеева, *социально-технологические идеи* Ж.Т. Тощенко [9], следует сделать акцент в управлении социально-инновационным развитием организации на обосновании стратегий управления, основанных на смыслах и значениях в контексте современной управленческой ситуации в новой реальности. Возможно, эти стратегии станут управленческими принципами и алгоритмами социально-инновационного развития организации. Возможно, и стратегия инновационного лидера, руководителя и состоит в том, чтобы поддерживать общую идею (цель) развития организации.

Библиографический список

1. Ядов В.А. Стратегии эмпирического исследования при множественности теоретических подходов // Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы: тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском конгрессе. М., 2003. Т. 1.
2. Карпичев В.С. Социум // Карпичев В.С. Сад непогашенной луны. Беседы о теоретической социологии. М., 2015.
3. Вебер М. Основные социологические понятия // Вебер М. Исследования по методологии науки. М., 1980.
4. Мамедов Н.М. Культура и социальный капитал // Мамедов Н.М. Социальный капитал мегаполиса: проблемы развития и измерения: материалы международной конференции. М., 2014.
5. Моисеев Н.Н. Расставание с простотой. М., 1998.
6. Ламанов А. Что делаю. Рассказ разумного эгоиста. М., 2002.
7. Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука. М., 2003.
8. Дюркгейм Э. Метод социологии // Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. М., 1995.
9. Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2001.