

ІННОВАЦІЇ ЯК НОВА ПАРАДИГМА УПРАВЛІННЯ

Доведено, що нова парадигма спирається на нерозривний зв'язок основоположних процесів – виникнення нової ідеї, її реалізації і впровадженні та на методологію створення для цього необхідних умов, де навчання (освоєння знань), продуктивна дія і управління є замкнутими, паралельно співіснуючими процесами.

Ключові слова: управління, інновація, менеджмент знань, навчання.

New paradigm rests on the indissoluble connection of the basic processes – appearance of new idea, its realization, and introduction, and to the methodology of creation for this of the necessary conditions, where the processes of studies (mastery of knowledge), productive action and control, are locked and taking place in parallel.

Key words: control, innovation, the management of knowledge, studding.

Сьогодні інновації здебільшого розуміють як процес упровадження нових технологій на виробництві [2; 3; 5; 10; 11]. Дещо рідше мова йде про застосування нових технологій при наданні послуг та в управлінні [6; 8; 9]. Метою даної роботи є спроба довести, що інновації є сутнісною складовою управління, а сам процес управління значною мірою є тотожним інноваційному процесу.

Можливість підвищення ефективності системи за рахунок використання її здібності до навчання – адаптації стала однією з ключових ідей управління. З 80-х рр. ХХ ст. великою популярністю користуються концепції систем, що “навчаються”. Розроблені на їх базі моделі і методи мають високу евристичну цінність і дозволяють більш глибоко і плідно здійснювати адаптаційні процеси – інноваційне управління.

Проте аналіз великої кількості літературних джерел з проблематики систем, що “навчаються”, тобто адаптуються, а також практика розробок і впровадження конкретних проектів на базі відповідних концепцій виявляють специфічну обмеженість даного методу. Хоча концепція навчання системи і залишається в центрі уваги, вона поки не стала парадигмою управління і управлінської науки. І тому ще не повністю використовуються як потенціал систем, що навчаються, так і великі евристичні можливості самого методу [7].

Саме тому слід зазначити той факт, що на перший план управлінських досліджень почала висуватися нова концепція. Її основу складають інновації – процеси, що є похідними від аналізу інформації і практичного використання знань. І це не випадково, адже Україна вступила в епоху переходу від інформаційного суспільства до суспільства знань, в якому основні цивілізаційні (у тому числі економічні) процеси будуть пов'язані саме з виробництвом і використанням знань як специфічного ресурсу.

Важливе значення для розуміння процесів “виробництва знань” в умовах зростаючого різноманіття управлінських завдань і форм їх упровадження має добре відчутне явище тренду поняття “знання” від аристотелівсько-ньютонівських традицій накопичення теоретичних знань до їх практичного, прикладного використання. Від пізнавального підходу, що має відношення до науки взагалі, як комплексу ідей, методів, цінностей і норм у рамках однієї або декількох наукових дисциплін, – до прикладного застосування знань у широкому соціальному і економічному контексті, що виходить за межі однієї наукової дисципліни та характеризується междисциплінарністю, гетерогенністю і організаційним різноманіттям, зв'язком з культурною і соціальною сферами виробництва і використання знань як фундаменту для створення нових технологій, вирішення актуальних повсякденних завдань.

У свою чергу, технології виробництва знань носять двоякий, але взаємозв'язаний характер. З одного боку – внутрішньосистемні залежності підсистем у рамках великої системи по всьому циклу її цілей. З іншого – трансакції системи із зовнішнім середовищем у вигляді відповідних прямих і зворотних зв'язків.

Системне використання знань є ніщо інше, як адаптація системи до внутрішніх і зовнішніх викликів. Із аналізу адаптаційних процесів можна визначити п'ять основоположних ознак використання знання про систему і в системі.

1. Адаптація – це здатність системи на основі внутрішніх і зовнішніх спостережень постійно розпізнавати явища в усіх сферах своєї діяльності. Це повинно відбиватися на її оцінках, перевагах і висновках, що випливають з цього аналізу. (Практична реалізація цієї здатності спостерігається, наприклад, при SWOT-аналізі).

2. Адаптація – це стан постійної пильності системи, чутливого ставлення до самих “незначних” ознак змін, сигналів “раннього попередження”. Адаптація вимагає, також застосування механізму обережного ставлення до занадто поспішних оцінок.

3. Адаптація – суть результату матеріального втілення (системою) процесу освоєння інформації про світ – процес виробництва знань на основі застосування відповідних технологій.

4. У свою чергу, знання є безпосереднім творцем мови – термінології. Новий досвід і ідеї часто не

можуть бути із достатньою точністю виражені і комуніковані за допомогою загальноприйнятих символів і понять. У цьому разі сама система повинна знайти, виробити і закріпити свою власну мову і форми вираження специфічного для неї знання у відповідному категоріальному апараті. Спільна загальнозрозуміла мова (категоріальний апарат) – результат важкого, тривалого процесу, що притаманний кожній системі, що самоорганізується.

5. Адаптація означає також здатність системи попереджувати події, “формувані” майбутне. Динаміка існування системи має бути спрямована на розвиток здатності системи до бачення і конструювання майбутнього – адаптації до нього.

З позиції адаптації компетенція як точка перетину ситуації із здібностями людини є не стабільною перевагою, а динамічною подією, продуктом взаємодії виклику, відповідальності, творчості і самого процесу вирішення проблеми. У цьому сенсі компетенція не може бути створена тільки шляхом навчання. Вона формується і стає плідною лише у сприятливих умовах. Створення таких умов саме і є одним з головних завдань упровадження інновацій (рис. 1).

Управління як упровадження інновацій перетворюється на найважливіший чинник створення благ і забезпечує конкурентні переваги лише в тому випадку, якщо воно розглядається не як структурна ланка контролю, а розуміється і формується з точки зору орієнтації на зміну парадигм.

Класична парадигма впровадження інновацій, яка сформувалася на базі традиційного розподілу праці, є, по суті, диференціюванням і сегментацією процесів навчання, продуктивної дії і управління.

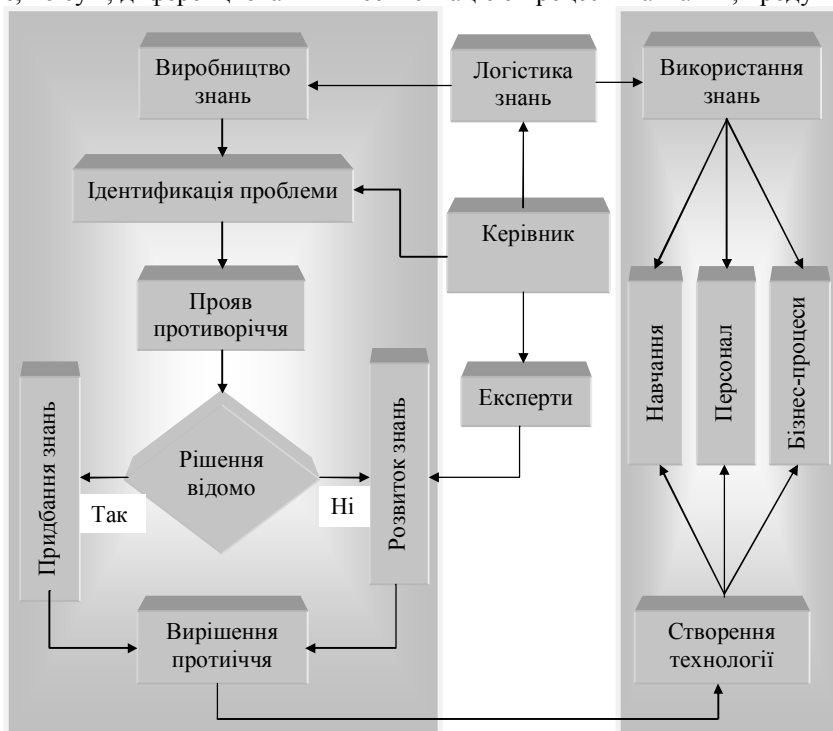


Рис. 1. Управління як логістика знань

Швидке зростання глибоких теоретичних і практичних знань довгий час не дозволяло розгледіти, що в рамках цієї парадигми проводилося розмежування між технологічними, психологічними і соціально-культурними компонентами, які, в принципі, складають єдине ціле. Відповідно, і комунікація протікала і протікає переважно в межах цих окремих сегментів.

Диференціювання і сегментація навчання, праці і організаційного процесу вимагає часу і дотримання певних ієрархічних правил. У класичному варіанті сегментація зазвичай починається з навчання (отримання знань), що документально засвідчується в кваліфікації, яка визначає допуск до виконання певного виду праці (функції). Хоча сьогодні і пропагується думка про необхідність навчання протягом усього трудового життя, проте вважається, що праця (можливість) як основоположна дія може стати продуктивною у вирішенні завдань і проблем, якщо їй передують засвоєння необхідних спеціальних знань. Але в “суспільстві знань” стає закономірною зміна характеру праці управлінця. З часів К. Маркса управлінський процес був відокремлений від виробничого, оскільки для Маркса було необхідно замаскувати продуктивну складову праці управлінця (капіталіста). І сьогодні, попри появу ідей розподіленого (матричного, мережевого) управління, праця управлінця істотно усунена від власне виробничих процесів. Аналогічно і в практиці під час навчання фахівця внаслідок високого ступеня спеціалізації праці часто має місце його відчуження як від процесу виробництва, так і від процесів управління. Тому будь-яка отримана кваліфікація може виявитися безсилою перед різного роду структурними перебудовами, реорганізаціями і скороченнями.

З іншого боку, розвиток інформаційних технологій, спричиняє створення нової життєвої обстановки.

Навчання (освоєння знань), продуктивна дія і управління стають замкнутими процесами, що протікають паралельно. Відповідно і освоєння знань має бути організоване як один з елементів виробництва. Швидкість зміни технологій, а саме постійно зростаюча мінливість навколишнього світу примушує сучасну людину, для відповідності постійно виникаючим завданням, працювати, постійно навчаючись. Так, наприклад, аналіз помилок керівників, допущених при вирішенні стратегічних і тактичних завдань доводить, що ситуація повної алгоритмізації управлінських процесів – зведення їх до готових рецептів принципово неможливо. Неможливо також створити “рафінованого” управлінця, якому вміння управляти замінює знання об’єкта управління, навпаки, праця і навчання управлінців і стає тим самим системоутворюючим механізмом адаптації самої системи управління.

Часто питання адаптації ототожнюють з організаційним розвитком. Але і це стає малоефективним, оскільки все більше зсувається в бік менеджменту відносин замість вирішення конкретних протиріч на основі ефективного управління знаннями. Такі явища, що раніше вже широко були висвітлені в спеціальній літературі як “феномен групового мислення”, “обмежена раціональність”, різного роду упередження (наприклад, забобони, стереотипи сприйняття) приводять у сфері управління до того, що невдачі, труднощі і ускладнення розглядаються передусім як перешкоди або результат помилок, а не як привід або вказівка на необхідність інновацій. У цьому полягає і соціально-психологічне пояснення того, що при аналізі проблем управління часто віддають явну перевагу стандартним – рутинним рішенням.

Запропонована модель процесу впровадження інновацій виходить з того, що аналіз і уявлення про реальність, а отже, і створення нової реальності можливі лише на базі трьох основних процесів – навчання, продуктивної дії і управління. Цю модель можна правильно зрозуміти лише тоді, коли процеси представляються як одночасні, замкнуті і такі, що реалізуються синхронно (рис. 2).

Метапроцеси Комунікації > Рефлексія		
Замкнуті і синхронні основні процеси <i>Навчання, продуктивна дія і управління</i>		
На основі і в рамках кадрових і культурних установок (аксіом) одночасно і постійно здійснюються процеси і субпроцеси типу:		
Сприйняття > відбір і оцінка інформації > плани і рішення > дія > оцінка		
У ході цих процесів використовується, перетворюється і створюється знання наступних трьох основних категорій		
постфігуративне	конфігуративне	префігуративне
Існує в традиційному розумінні, у формі текстів досвіду, попередніх рішень	Виникає при дозволі проблем, ситуацій, у вигляді досвіду, ідей, відкриттів	Існує в неявній формі, у вигляді передчуттів, припущень інтуїції

Рис. 2. Модель створення умов, що необхідні для реалізації процесів упровадження інновацій

В якості метапроцесів на схемі показані комунікація і рефлексія. Комунікація як потік і обмін інформацією всіх видів і на всіх напрямках зумовлює якість контактів і зв'язків по всій системі, які не тільки виникають завдяки ній, але і впливають на неї. Зворотний зв'язок – найважливіша складова комунікації. Для високорозвинених комунікаційних процесів характерна безліч типів зворотного зв'язку. Їх реалізація у практиці управління стикається з різноманітними труднощами у сфері комунікації. Переважаючи монологічні режими замість діалогових, проблеми прийнятності інформації і її достовірності – лише декілька симптомів наявності комунікаційних бар'єрів у навчанні і застосуванні знань.

Рефлексія на відміну від вивчення є метапроцесом складного навчання. У кантіанському сенсі рефлексія – це стан занепокоєння, яке виникає під впливом постановки під сумнів “абсолютних” істин, умоглядних моделей, конструкційних принципів навколишньої дійсності, знань, цінностей, прямих і непрямих наслідків тощо. Комунікація і рефлексія – це, по суті, метапроцеси, які в принципі не мають кінця і не можуть бути завершені.

Субпроцеси цієї моделі можуть, з одного боку, протікати плавно і послідовно, з іншого – мати рекурсивний, круговий характер. У той же час вони легко комбінуються, даючи кожного разу різні результати.

Субпроцеси реалізуються на трьох рівнях. В організаціях, що “навчаються” відносно часто вони йдуть на індивідуальному і груповому рівнях. Ключовим завданням упровадження інновацій є організація третього, інституційного рівня, тобто структур і політики по відношенню до внутрішньоорганізаційних і зовнішніх процесів виробництва, розподілу і використання знань (наукові дослідження і розробки, професіоналізація, управління людськими ресурсами тощо).

Сприйняття в даному контексті розуміється як чутливість. Це здібність до раннього розпізнавання проблем, погроз, шансів, ресурсів; знання різних перспектив і потреб у засобах їх підтримки; знання про можливий розпад складної реальності на складові частини, виникненні помилкової динаміки внаслідок

фундаментальних суперечностей в структурі системи.

Пошук і аналіз інформації (даних, повідомлень, знань тощо) викликаний, передусім, проблемами науково-стратегічного, методологічного і економічного характеру, пов'язаними з ідентифікацією знання і його джерел (у тому числі гіпотетичних) і витратами на обробку і логістику інформації. Перед управлінням постає питання про пріоритетність знання: яке знання визнати, вважати за краще або ж проігнорувати і виключити як сумнівне в сенсі якості або надійності. Соціологія стверджує, що, на жаль, у будь-якій системі є привілейоване знання і так зване аматорське (наприклад, молодих або, навпаки, літніх людей), яке здебільшого не враховується.

У ході субпроцесу “ухвалення рішень” особливо виразно виявляється необхідність нової парадигми впровадження інновацій, яка виключила б сегментацію продуктивної дії, навчання і організаційного процесу. Ці три основоположні процеси виявляються ефективними, якщо вони будуть інтегровані, тобто синхронізовані і пов'язані один з одним. Стратегічне значення процесу “організація” у вигляді планів і рішень у рамках процесів “праця” і “навчання” стає відразу ж очевидним, якщо вони не обмежуються індивідуальним (персональним) рівнем, а переходять на груповий (культурний) і інституційний (політичний) рівні. Саме в цьому і полягає головне завдання впровадження інновацій у системі управління.

Субпроцес “дія” слід розуміти як використання знань, як акції, застосування методів, підходів. Хоча дія часто потребує корекції і коректується, по суті, вона необоротна. Це відноситься, перш за все, до дії, що вже відбулася. Необхідні корективи можуть бути внесені до нових, інших дій, тому кожна дія одночасно несе в собі нові можливості для початку нових процесів.

Дія надзвичайно тісно пов'язано з таким субпроцесом, як бажання (воля). У рамках цього субпроцесу виникає питання про владу (і для влади): чи можна ефективно діяти проти власної і чужої волі. Це можливо лише при узгодженості явного і неявного знання, за наявності навиків праці і досвіду. Прийнятність волі для системи повинно забезпечуватися відповідністю між очікуваннями (системи) і спроможністю її виконання (в системі або системою).

Класичні організаційно-психологічні теми мотивації, опору, ідентифікації, участі або неучасті виявляються в питанні: яким чином реальний намір (індивідуальний, груповий або інституційний) може бути побудований як процес і які відносини напруги або джерела розриву мають бути враховані.

Якщо бажання вступає в конфлікт із владою, то задіюються різні критерії, які і складають основу процесу оцінок. Оцінка в даному контексті відображає особисту установку людей, яка складається свідомо або є неусвідомлена. Ця установка реалізується в динаміці подолання двозначності: по-перше, це щось дане, реальний, так званий фактичний стан; по-друге, є ще “нефактичний стан”, те, що має б бути, щось бажане (у психоаналітичному сенсі), свого роду передбачення, “реальна утопія”.

За природою своєю управлінська діяльність держави спрямована на регулювання і вирішення суспільних протиріч і конфліктів між суспільними і приватними інтересами. Конфліктна взаємодія елементів системи, що управляє і що керується, суб'єктів інтеграції і дезінтеграції, розвитку і руйнування тощо властива будь-яким державно-суспільним системам. Саме тому інноваційний підхід, при якому інновації визначають суть механізму подолання суперечностей, у теорії державного управління є об'єктивно обумовленим – він невід'ємна риса діалектичної методології пізнання і практичної діяльності.

Будь-яке управління відноситься до інтелектуального виду діяльності. Державне управління як активна дія на умови життя людей і їх співтовариств вимагає від суб'єктів цієї діяльності особливої, орієнтованої на людину інтелектуальності [4].

Органам державної влади і управління, що зазвичай оперують прийнятими ними ж критеріями – що є “добре” або є “погано” для суспільства, стає все важчим, а все частіше і неможливо з цих позицій розрізняти позитив і негатив соціальних інновацій і, відповідно, управляти ними. Ця складність зростатиме одночасно із зростанням гетерогенності суспільства [1].

Здійснюючи свою діяльність у таких умовах, держава сама стає джерелом соціальних інновацій, оскільки ухвалені нею рішення в суспільстві, що змінюється, як правило, нові для людей і (саме через це) не завжди сприймані. Управлінські прорахунки, що допускаються при цьому, провокують, у порядку негативного зворотного зв'язку, виникнення в суспільстві соціальних новацій, що протиставлені рішенням прийнятим державою.

У цьому контексті визначається проблема формування інноваційної парадигми державного управління. Її методологічною основою може стати теорія самоорганізації, яка прокладає шлях до розкриття генезису соціальних інновацій і до теорії інноваційного соціального управління, а в результаті – до наукового обґрунтування інноваційного державного управління.

Державні реформи, з якою б вони метою не проводилися, завжди вносять інноваційні зміни до соціального і приватного життя людей у національному співтоваристві. Інноваційні зміни можуть відбуватися у складі, структурах, функціях соціальних систем і організацій, а в результаті – впливати на рівень і якість життя людини.

На відміну від новацій, що виникають і розповсюджуються в суспільстві спонтанно (дифузія), новації державних реформ упроваджують, тобто наявна обов'язковість їх сприйняття всіма громадянами, для чого розробляються і застосовуються відповідні механізми інновірування.

Реформування, по суті, можна визначити як спосіб цілеспрямованого конструювання соціальної реальності, соціального майбутнього. Одиницею запуску процесу реформ є соціальні дії (усвідомлена

спрямованість на “інших”). Соціальні дії, що вироблені при реформуванні, викликають дії у відповідь. Утворюється рекурсивна петля взаємодії – інноваційно-комунікативна одиниця процесу реформ. Сукупності однотипних за характером взаємодії комунікативних одиниць утворюють у суспільстві поле відношення до реформи [4; 6].

У процесі реформування утворюється складна динамічна конфігурація соціально-інноваційного середовища, параметри якого визначаються типом полів інноваційно-комунікативних одиниць взаємодії запроваджених соціальних інновацій, в системі що самоорганізується.

У технології діагностики соціально-інноваційного середовища реформування важливе значення має індикативний інструментарій, який повинен вказувати на таке:

- появу передвісників виникнення соціальних інновацій;
- факти виникнення соціальних інновацій, ознаки їх можливого гуманітарного і суспільного значення;
- ознаки особливостей ходу розповсюдження соціальних інновацій;
- передбачувати гуманітарне і суспільне значення соціально-інноваційних змін, що відбуваються.

Базисна функція індикатора – сигналізація про відхилення в соціально-інноваційному середовищі реформування, що становлять загрозу успішності реформ або представляють соціальну небезпеку. Для реалізації цієї функції індикатор має бути налаштованим на прояв таких відхилень відповідно зі шкалою вказаних критичних параметрів.

Роботу державного службовця прийнято розглядати як інформаційно-комунікативний компонент системи державного управління. Саме в ньому фіксується, аналізується, перетворюється на проекти рішень і просувається на рівень суб'єктів (осіб), що ухвалюють рішення, інформація, що необхідна для управління. Це – напрям вектора руху інформації в рекурсивному соціально-інформаційному управлінському алгоритмі. До державного управління відносяться також функції організації і контролю виконання рішень із здійсненням при цьому діагностики змін, що викликані управлінським впливом у соціальному проблемному полі. Ці функції реалізуються шляхом руху констатуючої інформації у зворотній гілці рекурсивної петлі.

Реалізація наведеної тут принципової моделі функціонування державних службовців у системі державного управління може відбутися тільки за умови інноваційного оновлення способу їх діяльності. Це оновлення передбачає формування в них інноваційного мислення, отримання і безперервний розвиток компетентності у вирішенні складних завдань соціально-інноваційного державного управління. У цьому контексті необхідна відповідна переорієнтація професійних вимог до статусу державного службовця, розробка адекватних цим вимогам учбових програм.

Література:

1. Белоус В. Координация в государственном управлении Украины / В. Белоус // Персонал. – 2000. – № 6. – С. 29–31.
2. Горник В. Концепція та система управління інноваційним розвитком промисловості України // Вісник НАДУ. – 2004. – № 4. – С. 168–174.
3. Гринев В. Ф. Инновационный менеджмент : [учеб. пособ.] / В. Ф. Гринев. – К. : МАУП, 2000. – 148 с.
4. Инноватика государственного управления: прорыв в будущее // Материалы междунар. науч.-практ. конф. ; под общ. ред. проф. В. Л. Романова. – М. : Проспект, 2006.
5. Инновационный менеджмент : [учеб. пособ.] / под ред. Л. Н. Оголевой. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 238 с.
6. Карпова Ю. А. Введение в социологию инноватики / [учеб. пособ.] / Ю. А. Карпова. – СПб. : Питер, 2004. – 192 с.
7. Клаус Д. Э. Знание как новая парадигма управления / Д. Э. Клаус // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 2. – С. 77–79.
8. Князева Е. Н. Принципы инновационного социального управления / Е. Н. Князева // Синергетическая парадигма. – М. : Прогресс-Традиция, 2009. – Вып. 6. – С. 370–386. – (Социальная синергетика).
9. Коновалов В. М. Инновационная сага / В. М. Коновалов. – М. : ИД “Вильямс”, 2005. 224 с.
10. Морозов Ю. П. Инновационный менеджмент : [учеб. пособ.] / Ю. П. Морозов, А. И. Гаврилов, А. Г. Городнов. – 2-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 471 с.
11. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент : [учебник] / Р. А. Фатхутдинов. – 4-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 400 с.

Надійшла до редколегії 24.11.2010 р.