

---

**СОЦІОЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

---

УДК 316.422:364.2

Р. І. Євдокименко, ст. викладач

**ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ  
ЯК ОСНОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА**

**Анотація.** Стаття присвячена аналізу основних соціальних аспектів, що мають першочергове значення при формуванні нової парадигми управління суспільством.

**Ключові слова:** парадигма управління, інноваційні процеси, інноваційний менеджмент, адаптаціогенези, управлінська еліта.

Р. И. Евдокименко, ст. преподаватель

**ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ  
КАК ОСНОВНОЙ ИНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу основных социальных аспектов, которые имеют первоочередное значение при формировании новой парадигмы управления обществом.

**Ключевые слова:** парадигма управления, инновационные процессы, инновационный менеджмент, адаптациогенезисы, управленческая элита.

R. I. Yevdokymenko, senior lecturer

**INNOVATIONS IN MANAGEMENT AS THE MAIN TOOL OF SOCIETY TRANSFORMATION**

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of the main social aspects, which have paramount value during formation a new paradigm of society management.

**Keywords:** management paradigm, innovation processes, innovation management, adaptatsiohenez, managerial elite.

**Актуальність теми дослідження.** «Інновація» у перекладі з англійської мови означає запроваджувати нове, робити зміни, тобто поняття «інновації» безпосередньо пов'язане з поняттям змін, втіленням нового у всі сфери суспільного життя.

Останніми роками увагу дослідників привертають інновації та процеси управління ними. Інноваційні процеси розглядаються як один із засобів керованого розвитку організацій. Вивчення основних класів інновацій, можливих бар'єрів при їх запровадженні, виділення групи робітників за рівнем інноваційної активності відіграють важливу роль при вивченні організаційної культури. Ці дослідження допомагають одержати відповіді на запитання, чому в окремих професійних групах і колективах формується опір інноваціям, чому інноваційні процеси в багатьох випадках мають низьку ефективність?

При формуванні нових управлінських парадигм саме інноваційні якості та інноваційні стратегії виступають як основні критерії оцінки управлінських кадрів будь-якого рівня [13, с.238-268]. Один із відомих дослідників І.Ансофф, вважає, що зараз такий метод запровадження інновацій як процес адаптивних змін (процес постійних нововведень, які «розтягнуті» у часі) набуває все більшого значення [2].

**Постановка проблеми.** Відома думка про те, що немає нічого більш практичного, ніж добра теорія, повною мірою стосується багатьох галузей соціології, зокрема й соціології управління. Формування нової парадигми управління - це комплексна теоретична проблема, яка має незаперечну практичну значущість. Глибока криза багатьох соціальних інститутів нашого суспільства, складні суперечливі процеси, що в ньому відбуваються, потребують відповідей на безліч запитань. І від якості цих відповідей залежить якість нашого соціального майбутнього, наше місце у геополітичному просторі.

---

**СОЦІОЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

---

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематиці інновацій в управлінні присвячені монографії і статті як зарубіжних так і вітчизняних науковців, а саме: І. Ансофф, Дж. Гібсон, Дж. Пірс, Р. Робертсон, А. Томпсон, К. Боумен, Л. Абалкін, В. Пилипенко, Є. Головаха, В. Гейць, Б. Нагорний, А. Кравченко і багато інших. Це свідчить про важливість і актуальність необхідності модернізації теорії і практики управління.

**Виділення недосліджених частин загальної проблеми.** Суспільство, що трансформується, потребує від фахівців, які досліджують різні аспекти управління, всебічного аналізу складових управлінських відносин, створюваних взаємодією і взаємовпливом суб'єктів і об'єктів управління. Яким є зараз характер відносин між ними, які чинники є найбільш впливовими? Що являє собою структура суб'єктів управління на різних його рівнях? Що загалом являють собою об'єкти управління у різних типах соціальних організацій? Які мотиви визначають нині їхню діяльність, що змінилося у їхніх ціннісних установах, життєвих стратегіях у зв'язку з новими політичними та економічними обставинами? Які критерії ми повинні застосувати для оцінки діяльності різних управлінських груп? Які підвалини треба закладати у підґрунтя нової управлінської парадигми, що зараз формується, і що ми спроможні і повинні взяти із зарубіжного досвіду, а що маємо шукати самі? І зрештою, яким має бути власне політичний, промисловий, освітній менеджмент? Адже навіть поверховий аналіз численних праць і підручників із менеджменту свідчить про різноманітність підходів: «пульсуючий менеджмент», «інноваційний менеджмент», «перетворювальний менеджмент», «самоменеджмент», «антикризовий менеджмент» тощо [4]. За влучним зауваженням Й. Шумпетера, що повною мірою стосується й нас, «ми ще не навчилися творчо руйнувати минуле».

**Постановка завдання.** Визначити у чому полягає сутність нової парадигми управління суспільними процесами, від якої залежить майбутнє як нашого суспільства так і людства вцілому.

**Виклад основного матеріалу.** Останнім часом провідні українські соціологи та їхні колеги з країн СНД оприлюднили низку змістовних праць, де зроблено ґрунтовний аналіз багатьох аспектів сучасного суспільства.

З точки зору соціології інноваційних процесів, все, що відбувається зараз у суспільстві, можна розглядати як систему нововведень із суперечливою полярністю. Для їх осмислення потрібна соціальна синергетика, в якій чільне місце має посідати вивчення взаємодії і протистояння соціальних чинників і, зокрема, категорій адаптації та адаптивності, що мають першочергове значення для розуміння сучасних проблем соціології управління [8].

Так, плідним бачиться введення категорії «адаптаціогенези у біфуркаційних середовищах», якщо розуміти її як процес вироблення адаптацій у «взаємодії минулих, сучасних та майбутніх станів». У цьому контексті важливим є висновок соціологів школи Т. Заславської: «...у суспільствах з біфуркаційною траєкторією розвитку, тобто з таким типом розвитку, який інколи визначають як революційний, неусталений, маючи на увазі можливість миттєвого переходу системи у якісно новий стан, соціальні групи у процесі адаптації проходять три стадії:

- стадію соціального шоку;
- мобілізацію адаптивних резервів;
- реакцію на виклик середовища [2, с. 220-225].

Зокрема, порівнюючи соціальну структуру Росії та України, Є. Головаха доходить висновку, що в Росії, яка значно випереджає Україну в соціально-економічному реформуванні, все ще зберігається, в головних рисах, колишня «стратифікаційна модель», що має «пірамідально-веретеноподібну форму, коли більшість суспільства зосереджена в базовій верстві». Що ж до України, то тут спостерігається співіснування й конфлікт старої та нової соціальних структур, і «в гіршому разі, існує так званий низький середній клас, який навряд чи може бути гарантом соціальної стабільності та рушійною силою ринкових реформ» [3, с. 122-127].

У пошуках нової парадигми управління, беручи до уваги особливості нового соціального простору, притаманні суспільству, що трансформується, треба водночас пам'ятати, що в кризові періоди стрімко зростає значення інформації. Як відомо, одним із критеріїв ефективності управлінської діяльності є якість управлінських рішень. На думку відомого фахівця з питань стратегічного управління І. Ансоффа, вирішальне значення при прийнятті рішень мають:

---

**СОЦІОЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

---

- Методи вивчення і аналізу зовнішнього середовища, які можна розглядати як своєрідний фільтр, крізь який має пройти інформація, перш ніж її отримають виконавці, управлінська команда, керівники.

- Модель успішності минулих дій як другий фільтр, крізь який сприймається й оцінюється інформація. Якщо цей фільтр працює неефективно, скажімо, «відсіює» нову інформацію на тій підставі, «що такого не було в минулому», утворюються такі, на жаль, типові ситуації, коли «минутий успіх породжує невдачу».

- Третій фільтр - «фільтр реальної влади», що діє за принципом «короля грає його почет» [2].

Побуває думка, що «влада визначається кількістю грошей, які вона контролює». Якщо розширити зміст цього твердження і говорити про «ресурси, ідеї, інформацію, кадри», то можна отримати досить ефективні соціальні індикатори для вивчення реальної й нормативної, формальної й неформальної структур влади. Це окреслює ще один напрям у соціології управління.

Безпосередній вплив на формування нової управлінської парадигми мають принципи формування еліт (управлінської, політичної, економічної тощо). Так, А. Кравченко визначає управлінську еліту як сукупність людей, які мають цінні для виживання в даному суспільстві якості, дефіцитні, порівняно з рештою населення. Важливим є також висновок автора про «виродження управлінської еліти», яке відбувається, коли з неї поступово вилучаються кращі представники, що претендують на керівні посади, тобто з адміністративної системи першими вибувають кращі [4, с. 190-206].

Дуже цінною, на наш погляд, є точка зору тих дослідників, які пов'язують питання ефективності діяльності вищої управлінської еліти з проблемою легітимності влади. Зокрема, Т. Алексєєва, спираючись на визначення легітимності С. Ліпсета - «спроможність системи створити та підтримувати віру в те, що існуючі політичні інститути найбільше відповідають даному суспільству», - вважає, що для якнайповнішого аналізу легітимності треба використовувати сім типів легітимності, запропонованих англійським політичним філософом Д. Хелдом:

- згода під загрозою насильства;
- легітимність як традиція;
- згода внаслідок апатії;
- прагматичне підпорядкування (підтримка заради особистої користі);
- інструментальна згода;
- нормативна згода;
- ідеальна нормативна згода.

Формування та зміни еліти суспільства із залученням її до влади становлять вкрай важливі аспекти соціологічного аналізу, адже у багатьох постсоціалістичних країнах відчувається загрозлива тенденція, коли влада, за висловом М. Вебера, «починає обслуговувати сама себе». Становлення нової управлінської еліти вимагає нетрадиційних, нових підходів до розуміння не лише самої категорії «управління» та його функцій, а й місця та ролі окремих управлінських груп, співвідношення об'єктів і суб'єктів управління за нових умов. На нашу думку, це коло питань вимагає підходів, застосовуваних у соціології інноваційних процесів. З цієї тематики існує чимало розробок вітчизняних та зарубіжних наукових шкіл. Зокрема, доцільно ретельно вивчити багаторічний досвід Московського методологічного гуртка, заснованого Г. Щедровицьким.

У працях цього напрямку можна зустріти оригінальні висновки, що стимулюють подальший науковий пошук, дають змогу подивитися на проблему управління під несподіваним кутом зору. Наприклад, один із представників цієї наукової школи дає таке визначення влади: «влада - це фільтр особливого роду, який розділяє підсистеми відтворення, функціонування, з одного боку, і відновлення інновацій з іншого. Вона має, відповідно, дві важливі функції:

- захист суспільства від інновацій;
- захист інновацій (разом із носієм - Людиною мислячою) від суспільства.

Одна підсистема може й повинна впливати на другу тільки через цей фільтр - за допомогою особливої технології» [9, с. 80].

---

**СОЦІОЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

---

Окрему проблему становлять соціальні наслідки впровадження інновацій. Тут варто нагадати, зокрема, відому формулу І. Перлакі: сума позитивних наслідків нововведення має перевищувати суму негативних наслідків від його впровадження. Із соціальними наслідками тісно пов'язане виникнення та подолання психологічних бар'єрів при впровадженні інновацій, що вимагає особливих соціальних технологій, насамперед спрямованих на формування інноваційних якостей в учнів та студентів у процесі навчання.

Однією зі складових аналізу управління як загальнотеоретичної проблеми є аналіз управлінської вертикалі виконавчої влади. Суб'єктами управлінських відносин є органи державного управління і громадські інститути. Проте завдяки високому рівню централізації та одержавлення виконавчої влади доцільно говорити передусім про державну управлінську вертикаль, яка поєднує:

- вертикаль функціональної підпорядкованості виконавчих органів, суб'єктами якої є уряд (Президент, Кабінет Міністрів), міністерства і відомства та їхні місцеві підрозділи прямого та похідного підпорядкування;

- вертикаль підпорядкованості органів галузевого управління (уряд - галузеві міністерства і відомства - державні виробничі об'єднання тощо);

вертикаль територіально-функціональної підпорядкованості (уряд - обласні, районні, у містах Києві та Севастополі - державні адміністрації, органи місцевого самоврядування). «Стосовно існування управлінської вертикалі виконавчої влади, її сутності, форми і ролі в організації управління державою, співвідношення її суб'єктів тощо, серед науковців і управлінців існують діаметрально протилежні думки. Найгостріші дискусії та політична боротьба відбуваються навколо принципів побудови вертикалі територіально-функціональної підпорядкованості та моделі організації влади на субнаціональному, регіональному та місцевому (базовому) рівнях» [9, с. 363-364].

Пошук адекватної сучасності управлінської парадигми пов'язаний також із проблемою адміністративної реформи в Україні, яка має забезпечити реалізацію економічних та соціальних змін, посилити вагу держави у суспільстві. Така реформа передбачає розробку соціально орієнтованих ринкових перетворень в Україні. У досягненні цієї мети вирішальну роль має відіграти нова генерація кадрів управління державних службовців, фахівців у сфері управління.

Крім формування дієвої управлінської вертикалі, для ефективного здійснення адміністративної реформи необхідно:

- сформувати постійно діючу систему професійного навчання держслужбовців;
- посилити регулюючу, контрольну та прогностичну функції органів держави;
- налагодити чітку взаємодію всіх гілок влади.

**Висновки.** Проведене дослідження дає підстави для наступних узагальнень:

- по-перше перелік вищезгаданих проблем свідчить про те, що до їх розв'язання треба залучати фахівців із різних галузей. Але вирішальна роль належить тут соціологічному аналізу з метою розробки ефективних соціальних технологій;

- по-друге, нова управлінська парадигма повинна містити принципи системності, соціальної спрямованості, ситуаційності та забезпечувати вирішення проблем гнучкості та адаптивності до постійних змін соціуму;

- по-третє, значний вплив на формування нової управлінської парадигми мають еліти, що необхідно врахувати при аналізі цих процесів.

**Література**

1. Алексеева Т. А. Легитимность власти в переходный период // Куда идет Россия - М., 1997. - 218 с.
2. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. / И. Ансофф - СПб., 2000. - 307 с.
3. Головаха Е. І. Суспільство, що трансформується. / Е. І. Головаха - К., 1999.- 155 с.
4. Кравченко А. И. Социология менеджмента. / А. И. Кравченко - М., 1999.-412 с.
5. Матвієнко В. Я. Соціальні технології. / В. Я. Матвієнко - К., 2001.- 286 с.
6. Нагорний Б. Г. В пошуках сучасної управлінської парадигми / Б. Г. Нагорний // Соціологія, теорія, методи, маркетинг. - К., 2000. - № 2. - С. 99-105.
7. Наумкина С. Социально-политическая эффективность управленческой деятельности (теоретико-методологический анализ). / С. Наумкина, В. Пилипенко, Ю. Привалов - К., 1999.- 239 с.
8. Пилипенко В. Е. Социальный морфогенез: эволюция и катастрофы, синергетический подход. / В. Е. Пилипенко,

---

---

**СОЦІОЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ ВИМІРИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

---

---

В. А. Поддубний, И. В. Черненко - К., 1993. - 440 с.

9. Трансформація моделі економіки України (ідеологія, протиріччя, перспективи) / [за ред. В. М. Гейця]. - К.: Логос, 1999. - 500 с.

10. Уманець В. М. Українське суспільство на порозі третього тисячоліття. / Уманець В. М. – К.: Ін-т соціології НАН України, 1999. – 112 с.

11. Хижняк Л. М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін. - Х. : Основа, 1999. - 270 с.

12. Яценко А. М. Організаційно-культурні ресурси і механізми соціального управління (соціологічний аналіз). - Одеса: Астропринт. – 2003 – 205с.

13. Экономическая социология : Учеб. пособ. / Под. ред. В.Е. Пилипенко. – К.: МАУП, 2002. - 296 с.