

В. А. ПІДДУБНИЙ, канд. філос. наук
(Інститут соціології НАН України, м. Київ)

ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 47–49

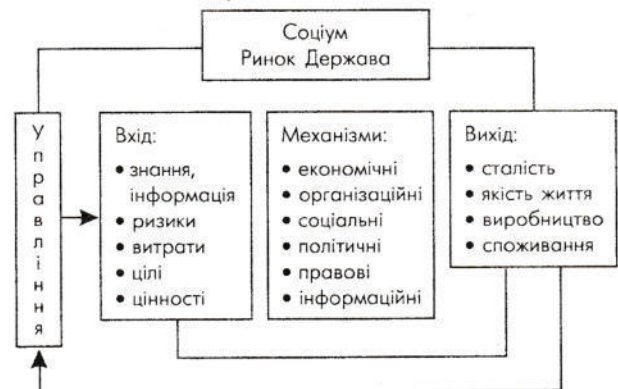
Практика соціально-економічних перетворень в Україні доводить, що головне в аналізі соціальних процесів — це вчасно зрозуміти зміну ролі того чи іншого чинника, який є органічним елементом системи явищ, що розглядаються. У взаємодії суспільних явищ, відносин не існує, по-перше, закономірності жорсткої детермінації одного виду іншим, зокрема права і політики економікою. По-друге, самі зміни мають якісну діалектичну природу, де кризова характеристика розвитку будь-якої соціальної системи є закономірним етапом її розбудови.

Однією з основних перешкод на шляху до економічного зростання країни стає повільний процес перетворень на рівні організацій. Державна політика реформування і реструктуризації з метою адаптації організаційних структур до нових ринкових умов реалізується повільно і важко. Чисельні спроби керівництва організацій здійснити необхідні перетворення не дають очікуваних результатів. До того ж відомо, що суттєва особливість поведінки такої складної системи, як суспільство перехідного періоду, яке далеке від рівноваги, — це інтенсивні процеси самоорганізації, стохастична, ймовірна динаміка її параметрів. Тобто структурні зміни тісно пов'язані з "ієрархією неусталеностей", що пояснює важливі механізми самоорганізації, граничні форми поведінки системи. У цьому ж простежується конструктивна роль, яку незворотно нелінійні процеси відіграють у розвитку системи.

Процеси самоорганізації відбуваються стихійно, відображають постійну боротьбу, конкуренцію протилежних засад і суперечливих тенденцій. Все це досить суттєво гальмує підвищення рівня оптимальності, ефективності функціонування соціальної системи. На наш погляд, одна із при-

чин такої ситуації полягає у недостатній увазі до інновацій в управлінні.

Динамічний сталий розвиток суспільства потребує соціальних змін, певного типу соціальності, якого можна досягти завдяки ефективному використанню управлінських рішень. Модель сталого розвитку суспільства подано на рисунку.



Модель сталого розвитку суспільства

Управління — особлива функція, що виникає із самої природи суспільного процесу, тому сьогодні найважливіше соціальне завдання полягає у забезпеченні зростаючого посилення управлінського впливу шляхом постійного вдосконалення його форм, методів, підбору керівників. Управління — це діяльність, спрямована на розв'язання проблем, яку можна розглядати як складний інформаційний процес. Цю діяльність можна подати як сукупність певних циклів, в яких чіткіше зорганізовані дії керівника*:

* Ансофф И. Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1989. — С. 305–307.

1. Цикл реалізації (комунікації і керівництво програмами, оцінка результатів).
2. Цикл контролю (формування цілей, вияв можливостей, діагноз).
3. Цикл екстраполюючого планування (цілі, програмування, спостереження за тенденціями).
4. Цикл планування підприємницької діяльності (нові цілі, пошук нових варіантів рішень, повний аналіз їх наслідків).

Помітна та обставина, що кожний цикл передбачає наявність управлінської ролі, яка вимагає специфічних знань, умінь і рис характеру. Має сенс виокремити типи керівників, які відіграють найсуттєвішу роль у тому чи іншому циклі: лідер, адміністратор, плановик, підприємець. Коли здібності і функціональні особливості цих типів зібрані в одній особі, то наявний досить рідкісний феномен управлінського універсала, який виконує творчо і легко будь-яке конкретне завдання. Але сучасні швидкозмінні умови і ситуації розширюють спектр типів керівників. Які ж сучасні соціальні обставини мають найбільший вплив на керівників?

1. Сучасне управління здійснюється у масштабнішій інституціональній перспективі. У прийнятті рішень зараз потрібно враховувати такі параметри: політика, культура, рівень економічного розвитку на цей період, взаємодія організацій і суспільства, зростаючий інтерес держави до соціальних питань. Цілком імовірно, що викристалізується новий тип: керівник — державний діяч. Він легко орієнтується у політичних змінах, добре знає історію, поінформований про різні культури, вміє налагоджувати оптимальні взаємозв'язки організацій із соціально-політичним середовищем.

2. Інформаційний вибух. Він зумовлений різною мірою масштабом діяльності організацій, сучасною технологією, зростанням кількості параметрів, отже, підвищеною складністю управлінських рішень. Складні структури системи комунікацій та прийняття рішень потребують вищої компетенції у сфері організації та системотехніки. Управління складним і об'ємним інформаційним процесом потребує різноманітних здібностей і умінь, які уособлюються у такому типі керівника, як створювач системи, тобто системотехнік.

3. Зростаюча складність організації як поведінкової системи. Широке використання складних технологічних систем забезпечення прийняття рішень вимагає посилення узгодженості дій штабних і лінійних керівників. У міру того, як

організація стає більш складною інформаційною системою, вона має і складнішу поведінку. У складних організаціях працюють індивіди, які мають різні здібності, ціннісні орієнтації, полімотивацію, творчі нахили тощо. Отже, "архітектор" організації повинен бути фахівцем не лише у проектуванні інформаційних систем, а й у проектуванні сфери поведінки людей.

4. Зростаюча неузгодженість вимог до організації з боку середовища. З одного боку, інтенсивне суперництво, прискорення транспортування, зв'язку у глобальному масштабі потребують швидких реакцій на зміну ситуацій, з іншого — застосування нових технологій, нових засобів маркетингу приводить до змін, які все менше пов'язані з минулим. У зв'язку з цим велику роль відіграють підприємницькі, пошукові здібності керівника. Надалі все більша кількість рішень матиме оригінальний характер.

Упровадження змін, перетворень робиться за певними алгоритмами, що формуються у такі методи, як примусовий, адаптивний і кризовий.

Примусовий метод використовується в умовах дефіциту часу, він небажаний у соціальному аспекті, але дає перевагу у часі стратегічного реагування.

Адаптивний метод використовується в умовах поступового і послідовного накопичення можливостей для певних змін. Цей процес повільний, але має і позитивне значення — у кожному конкретний момент часу опір змінам при цьому незначний, витрачається менше ресурсів і зусиль керівництва.

Кризовий метод використовується в ситуації, коли зміни загрожують існуванню організації, яка перебуває у цейтноті. Тут передусім потрібно попередити панічні реакції, здійснити швидкі та ефективні дії, передбачити негативні наслідки.

Ці методи дають змогу оптимально реагувати на зміну ситуації у зовнішньому середовищі. Коли недостатньо ресурсів або часу, необхідно використовувати метод управління у кризовій ситуації. Коли можливостей досить, а зміни конче потрібні, найприйнятнішим стане примусовий метод. Коли часу достатньо, привабливішим є адаптивний метод. У цьому разі опір змінам мінімальний, отже, додаткові зусилля не потрібні.

Підвищення ефективності управлінської діяльності — об'єктивно нагальне завдання. Сутність цього завдання полягає у тому, щоб шляхом пошуку і впровадження інновацій в управління забезпечити максимальну відповідність структури,

форм, методів і сили впливу управлінської діяльності цілям і вимогам сучасних трансформацій у перехідний період вітчизняної історії.

Реформування українського суспільства має бути стимулом для пошуку управлінських інновацій, створення нової теорії управління, що спиратиметься на наукове підґрунтя сучасних вітчизняних і світових розробок. Лише за такої умови її використання буде ефективним. Сучас-

на практика будується здебільшого на здоровому глузді, традиційних методах управління і ситуативних міркуваннях, які не є стратегічно перспективними.

Освоєння сучасних інновацій в управлінській діяльності дає можливість значно посилити теоретичний потенціал і потужність владних структур, більш цілеспрямовано і плідно впливати на хід радикальних перетворень у нашій країні.