Вариант 8.

КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ

План.

Введение.

1. Понятие социальных инноваций.

2. Понятие культуры социальных инноваций. Составляющие

 организационной культуры.

3. М. Ккрозье о понимании организационной культуры.

 3.1 Принципы простоты организации, автономии, управлении через

 культуру.

 3.2 Способность к инновации.

4. Приоритет нового качества товаров, услуг, отношений с клиентом.

5. Признание центральной роли человеческих ресурсов. Способность

 учиться.

6. Простота, автономность, управление через культуру.

Заключение.

Список используемой литературы.

ВВЕДЕНИЕ.

Социальная инноватика это современная отрасль научного знания, которое позволяет понять современные изменения, происходящие во всех социальных сферах общества.

Время, в которое мы живем – это время постоянных изменений и поиска ответов на вновь возникающие вопросы в условиях неопределенности в окружающем нас мире.

Особое значение приобретают социальные инновации в муниципальных образованиях, которые должны стать субъектами изменений во всех сферах жизни: экономической, социальной, политической и духовно-культурной.

Современный этап общественного развития характеризуется стремительно разворачивающимися инновационными преобразованиями социального мира. Глобальное перераспределение труда, международное разделение производства, мгновенно осуществляемые коммуникации свидетельствуют об определяющей роли инноваций в процессах социальной интеграции.

Многообразие культур определяют стержень развития новой социальной реальности – инновационного мира. Инновации все более приобретают статус генерального индикатора культурного процесса того или иного общества. Мерой инновационного потенциала, жизнеспособности и жизнестойкости общества становится его способность обеспечивать социальное пространство для созидательной, творческой деятельности людей, адекватной оценки ее продукта, принятия результатов этой деятельности.

1. ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ.

Социальная инноватика – современная отрасль научного знания, которое позволяет понять современные изменения, происходящие как в объекте, так и в субъекте управления. Сегодня процесс управления все в большей степени связан с созданием, освоением и распространением инноваций.

Слово «инновация» является синонимом нововведения или новшества и может использоваться наряду с ними.

Культура – все что создано или создается творческой человеческой деятельностью. Культура характеризует особенности сознания, поведения и деятельности людей в конкретных сферах общественной жизни.

Анализ различных определений инновации приводит к выводу, что специфическое содержание инновации составляют изменения, а главное функцией инновационной деятельности является функция изменения.

Инновация возникает в результате использования результатов научных исследований и разработок, направленных на совершенствование процесса производственной деятельности, экономических, правовых и социальных отношений в области науки, культуры, образования, в других сферах деятельности общества.

Комплексный характер инноваций, их многосторонность и разнообразие областей и способов использования требует разработки их классификации.

Социальные инновации направлены на улучшение условий труда, решение проблем здравоохранения, образования, культуры.

2. ПОНЯТИЕ КУЛЬТУРЫ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ. СОСТАВЛЯЮЩИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.

Муниципальные образования – сфера существования людей, характеризующихся тем, что гуманитарные, культурные, политические, социальные, экономические отношения составляют единую систему, целью которой является повышение качества жизни каждого из жителей. По мнению ряда исследователей, муниципальные образования можно рассматривать как инкорпорацию людей, реализующую свои инкорпоративные интересы, обладающую правами и обязанностями, промышленно-финансовыми структурами, которые при определенных условиях могут быть самодостаточными.

Цель управления муниципальным образованием – налаживание партнерских отношений между органами местного самоуправления, населением, муниципальными менеджерами, предпринимателями в целях повышения качества жизни своих членов. Организация защиты социально-экономических интересов населения, привлечение средств граждан, выступающих в этом случае в качестве акционеров, к финансовому обеспечению развития территорий – важнейшая функция муниципального управления. Оптимизация управления в этом случае связана с эффективным использованием местных ресурсов, формированием соответствующей инфраструктуры в интересах повышения качества жизни людей.

Главным отрицательным фактором курса реформ является подавление социальной и экономической жизни муниципальных образований. В этой связи необходима не только сильная социальная политика центра, но и муниципальная социальные и экономические политики, реализовывать которые должна не только местная власть (органы местного самоуправления), но и муниципальный менеджмент, малое муниципальное предпринимательство. Последние должны подчинить свою деятельность решению главных задач местного сообщества – повышению качества жизни своих жителей, укреплению их социальной защиты.

Муниципальное образование призвано решать местные проблемы своими силами, средствами и под свою ответственность. Наделение местного сообщества соответствующими полномочиями требует создания экономических условий для осуществления этих полномочий. Следовательно, органы местного самоуправления должны самостоятельно владеть и управлять определенной собственностью, в том числе распоряжаться местными финансами.

Отсюда появляются инкорпоративные интересы, в результате реализации которых формируются определенная инновационная культура и целесообразное организационное поведение. Этот сплав ценностей, отношений, норм, привычек, традиций, форм инновационного поведения, общения, ритуалов, характерных для конкретного муниципального образования, определяет состояние массового сознания и включает экономическое, политическое, нравственное и экологическое поведение.

Социально-культурная среда обитания и самосуществования, самовыражения, самореализации человеческой сущности, сохраняет и воспроизводит жизненные силы личности, определяет специфический образ жизни населения, компактно проживающего на определенной территории. И тогда можно надеяться на повышение степени включенности населения в решение местных проблем, ориентации на изменения. Это есть стратегия экономического сотрудничества, социальных инноваций, наиболее полного использования общественного интеллекта и потенциала территории, которые есть в каждом местном образовании, но используются крайне неполно.

Любое муниципальное образование – сложная система, естественная социальная организация. Здесь средствами социальной регуляции выступают собственно человеческие отношения, нормы морали, общения, добрососедства, формируется собственные социальные структуры, подсистема взаимодействия различных социальных групп, статусов, социальных ролей. Главная цель самоорганизации и самодеятельности населения муниципального образования – обустроить свою территорию, создать благоприятные условия жизни не только для себя, но и для будущих поколений, решая совместные общие проблемы для более полного удовлетворения своих инкорпоративных интересов, так как все местные сообщества разные, имеют различный уровень социально-экономического развития, свою историю поселения, свой национальный, демографический состав. Здесь велико значение инновационной культуры – как главного фактора самодеятельности населения муниципального образования, воспроизводства и реализации социальных ресурсов.

Формирование инновационной культуры, ее выращивание должны происходить целенаправленно с детского сада, со школьной скамьи, шаг за шагом на основе определенных технологий, ориентированной на изменение, инновацию, науку, укрепление коллективного духа, веры населения в собственные силы, развитие взаимопомощи на принципах гуманизма, общинности, соборности и сотрудничества.

Недостаток инновационной культуры местного сообщества – одна из основных причин трудностей, испытываемых местным населением. Если организационно-инновационный фактор игнорируется, то правовые, материальные меры не приведут к заметному улучшению местного самоуправления.

Параметры инновационной культуры и поведения муниципального образования, необходимые для устойчивого социально-экономического развития:

- Определение стратегий изменений, ориентированной на приоритетные цели и задачи. Главное здесь – убедить людей в том, что сопротивление назревшим переменам социальное иждивенчество, консерватизм не оправдывают себя.

- Политика поддержки и поощрения творческой активности населения, депутатов, муниципальных служащих, хозяйственных руководителей, предпринимателей. Необходима отлаженная, работающая система сбора, изучения реализации предложений по перспективной и текущим изменениям. Четкая обратная связь, технологии ее осуществления являются необходимыми элементами инновационной культуры.

- Необходима система гласности, поощрения, стимулирования творческой инициативы населения, обеспечивающая использование мотивационного, соревновательного, образовательного, инновационного, духовно-нравственного, социально-психологического и других видов социальных ресурсов. В совокупности это социальный интеллект, общее достояние муниципального образования. Умение развить его и грамотно использовать – важнейший показатель инновационной культуры.

- Процесс формирования инновационной культуры отражается в определении роли муниципального образования. Это повышение качества жизни населения, социальное здоровье, продолжительность жизни людей, материальный достаток, общественная безопасность.

- Инновационная культура – один из важнейших факторов воспроизводства жизненных сил муниципального образования. Жизненные силы – совокупный потенциал местного сообщества, способность населения создать материальные и духовные ценности, изменять условия жизни в экодиалоге человека и природы.

Изменения в инновационной культуре редко выделяются качество прямой задачи становления малого предпринимательства и муниципального менеджмента. Традиционная культура не позволяет местному сообществу открыто и реалистично оценивать свое состояние и реагировать на социальные изменения. Многие нынешние руководители и муниципальные служащие осознают эти изменения и являются поборниками другой культуры. Становление новой культуры, ориентация на собственные силы оказывается сложным и болезненным процессом.

Все сказанное актуализирует значение технологии формирования инновационной культуры.

Инновирование организационных структур местного сообщества, формирование потенциала развития, - во многом миссия малого предпринимательства, муниципального менеджмента, без помощи которых традиционные институты управления с этой задачей не справляются и не справятся.

Формирование современной инновационной культуры у школьников – одно из главных условий подготовки управленца-менеджера нового типа, а следовательно, укрепления российской государственности и повышения качества жизни людей.

Муниципальная политика поддержки и развития инновационной культуры является главной проблемой обновления местных сообществ.

3. М.КРОЗЬЕ О ПОНИМАНИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.

3.1 ПРИНЦИПЫ ПРОСТОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ, АВТОНОМИИ, УПРАВЛЕНИИ ЧЕРЕЗ КУЛЬТУРУ.

В современной организационной культуре рационализация и расчет теряют свое определяющее значение и на первый план выступает задача мобилизации личностных, духовных ресурсов, в частности, связанных со способностью к инновационным процессам, а, следовательно, и способностью к инновациям выдвигается на первое место по отношению к способности рационализации. Приоритеты количества уступают приоритетам качества товаров, услуг, отношения к клиентам.

Инновационные изменения в области организации и управления должны базироваться на основных принципах: простота, автономия, управление через культуру. По мнению французского социолога М. Крозье, содержание этих принципов состоит в следующем.

Принцип простоты организаций – лучший ответ на сложность человеческих отношений. Он предполагает сокращения ступенек иерархической лестницы, промежуточных структур и элементов власти и может реализоваться только при наличии достаточно развитых человеческих духовных сил и способностей.

Принцип автономии означает, что если в организации следует опираться на способность личности, то член организации должен иметь свободу действия и быть ответственным. Организационные отношения с клиентом становятся центральным звеном в деятельности организации, успех зависит от того, в какой мере принципиальное решение учитывает интересы клиента. В условиях свободы действий и ответственности члена организации создается возможность возрождения ремесла как индивидуального мастерства (в отличие от стандартизированных операций, существующих при рационалистическом подходе к организации).

Принцип управления через культуру предполагает переход от сложных сочетаний горизонтальных и вертикальных структур к простым организациям, состоящим из автономных самоуправляющихся общностей.

3.2 СПОСОБНОСТЬ К ИННОВАЦИИ.

Все организационные системы обладают значительной инертностью, так как новшество обычно вызывают смещение равновесия в них и приводят к непредвиденным последствиям. Возникает феномен сопротивления инновациям, для преодоления которого необходимы специальные методы активизации инновационных процессов, т.е. управление инновациями (не только содержательное, но и организационное). Поэтому поводу М.Крозье отмечает: «Способность современных организаций к инновациям зависит, прежде всего, от наличия таких правил игры, которые вознаграждают кооперативную, конструктивную и новаторскую деятельность, вместо того чтобы стремиться к сохранению равновесия, гармонии и консервации существующих отношений. Никакая формальная демократия и никакие правовые обязанности не помогут создать климат, благоприятствующий инновации, если не осуществляются глубокие изменения в правилах политической игры в рамках данного организационного целого».

Атмосфера подъема организации способствует успешному проведению необходимых изменений. Секрет успешной мотивации кроется в знании потребностей людей и помощи в том, чтобы они могли добиться осуществление желаемого при этом люди должны обладать определенными качествами.

Позитивное восприятие – способность положительно относиться к людям и к ситуациям.

Служение корпоративным интересам – готовность подчиняться играть в команды и следовать за лидером.

Потенциал роста – стремление к личному росту и самосовершенствованию; способность продолжать «расти» по мере усложнения задач.

Последовательность – стремление последовательно доводить дело до конца.

Преданность – готовность принять потребности команды и организации как собственную потребность.

Гибкость в целом – способность находить выход из положения.

Порядочность – надежность и сильный характер; постоянство в словах и поступках.

Широта кругозора – способность видеть всю организацию и ее потребности.

Дисциплинированность – готовность выполнять установленные нормы отношений независимо от собственного настроения.

Признательность – благодарное отношение, которое становится образом жизни.

4. ПРИОРИТЕТ НОВОГО КАЧЕСТВА ТОВАРОВ, УСЛУГ, ОТНОШЕНИЙ С КЛИЕНТОМ.

В экономике шансы на существование имеют только те предпринимательские структуры, которые находят потребителя для предлагаемых ими товаров (изделий, услуг) и по цене, компенсирующей затраты.

Ни одно из предприятий не может быть абсолютно уверенно в своем будущем. Положение на рынке никогда не бывает статичным. Это объясняется тем, что:

- на рынке появляются конкурирующие изделия, характеристика которых в большей степени отвечает запросам потенциальных потребителей;

- на рынке появляются конкурирующие изделия, которые имеют сходные характеристики, но предлагаются по более низким ценам;

- изменяются вкусы и запросы прежних потребителей, которые начинают искать изделия, обладающие другими характеристиками, или же вообще полностью теряют интерес к продукции данного предприятия.

Поэтому ключевой задачей предпринимательства (организации) и вцелом предпринимательства является надлежащее реагирование на перемены, происходящие вокруг.

Предприятиям и предпринимательству, целым территориям необходимо адекватно реагировать на перемены, происходящие в качестве жизни населения и вносить своевременно необходимые изменения в метод хозяйствования.

Изменения нужны для повышения качества жизни каждого человека и населения в целом. Нужны и изменения в организации социального и экономического развития территорий. Для этого необходимы изменения в компетентности муниципальных менеджеров. Они относятся к сфере их концептуально-стратегического мышления, которое начинается с развития способности генерировать новые идеи.

5. ПРИЗНАНИЕ ЦЕНТРАЛЬНОЙ РОЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ. СПОСОБНОСТЬ УЧИТЬСЯ.

В работе по внедрению инноваций крайне необходимо знать всю систему человеческих ценностей и те сферы, в которых они смогут быть реализованы.

Изменения в организации можно осуществлять различными способами. Наиболее распространенными из них являются привлечение специалистов к обучению.

Способ привлечения специалистов предусматривает, что организация в условиях необходимости перемен может воспользоваться услугой внешнего специалиста (консультанта). Он проводит анализ сложившегося положения в организации и разрабатывает предложения по изменениям. Затем предложения специалиста оцениваются и внедряются.

Изменения на основе обучения предусматривают, что в организации введение любых новшеств может вызвать сопротивление со стороны людей. Поэтому изменения должны осуществляться в тесной связи с их обучением.

Способ инновационного обучения при проведении изменений является наиболее эффективным. Этот способ, положенный в основу реализации всех инновационных изменений, в том числе и инкорпоративного управления, получил название «инновационное обучение» (ИОС).

ИОС имеет дело не только с процессом обогащения отдельных лиц новыми знаниями, но и с такой сознательно сформированной системой, которая облегчает всему населению муниципального образования путь к приобретению знаний и стимулирует указанный процесс. Между индивидами, а также между группами индивидов должно быть взаимодействие, результатом которого является не только передача информации о фактическом состоянии дел, но и осуществление изменений в отношениях сотрудничающих друг с другом.

6. ПРОСТОТА, АВТОНОМНОСТЬ, УПРАВЛЕНИЕ ЧЕРЕЗ

КУЛЬТУРУ.

Понимание необходимости управления инновациями предполагает не только осознание этого феномена руководителем, но и формирование коллективного видения будущего состояния организации. Данный процесс начинается с личности – с ощущения беспокойства после окончания предыдущего этапа перемен и ожидания новых начинаний. Руководитель должен иметь представление об уровне неудовлетворенности существующей ситуацией в коллективе и организации в целом, выяснить желанность перемен и при их осуществлении обеспечить минимум риска и разрушений.

В развитии инновационной управленческой деятельности важно представлять систему, обеспечивающую генерацию идей в организации.

Генерация идей и их последующая технологизация зависят от существующего стиля управления, с помощью которого руководитель добивается достижения определенных результатов.

Отрицательный стиль руководства порождает неблагоприятный морально-психологический климат, который создавая состояние напряжения и конфликтности, мешает восприятию новой культуры, инновационного мышления и поведения, разрушает эффект совместной деятельности, снижает удовлетворенность работой и состояние сплоченности. Благоприятный для восприятия инноваций морально-психологический климат во многом зависит от состояния корпоративной культуры, прежде всего организационной и управленческой. Становлением такой культуры можно и нужно управлять.

Управление культурой связано:

- с изменениями культуры – развитием отношений, убеждений и ценностей, которые согласуются с назначением, стратегиями, окружающей средой и технологиями организации. Цель – достичь значительных изменений в морально-психологическом климате, стиле руководства и поведении внутри организации, что может положительно отразиться на достижении результатов в инновационной деятельности организации;

- привитием культуры, нацеленной на сохранение и преемственность того ценного и полезного, что есть в ныне существующей культуре;

- восприимчивостью перемен, касающихся того, чтобы предоставить культуре возможность успешно адаптироваться к изменениям в организации, системах, процедурах и методах работы и быть принятой в этих условиях;

- достижением согласия, которое касается единства членов организации в понимании ее миссии, стратегии и ценностей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Научные исследования свидетельствуют, что намеченные в Концепции инновационной политики Российской Федерации инновационные меры осуществляются далеко не полно, а это сдерживает выход из чрезмерно затянувшегося кризиса и переход к оживлению экономики на основе повышения конкурентоспособности отечественной продукции, укрепления ее позиций на внутреннем рынке и внешнем. Не происходит пока и крупномасштабного освоения высокотехнологичной наукоемкой продукции с использованием потенциала конверсии и технологий двойного назначения.

Задачи и приоритеты государственной инновационной политики должны найти отражение и конкретизацию в федеральных стратегических документах, создающих механизм реализации концепции социально-экономического развития России на долгосрочную перспективу.

Необходимо определять задачи и механизмы инновационной политики на региональном и местном уровнях в стратегических документах и инновационных программах, утверждаемых исполнительными органами субъектов Российской Федерации, отражающей специфику регионов и приоритеты федеральной инновационной политики.

Работа в области инновационной политики государства не только в технологической, но и в социально-политической, управленческой, экономической областях только начинается.

Список используемой литературы.

1. Бестужев-Лада И.В. Прогнозное обоснование социальных нововведений. М.,1996.
2. Маренков Н.Л. Инноватика: Учебн. Пособие: -М.: Ком.Книга, 2005. – 304с.
3. Плотинский Ю.М. Модель социальных процессов. – М.: Логос, 2001. – 235 с.
4. Социальная инноватика в управлении: муниципал. финанс. – производ. группы: учебн. пособие для вузов / В.Н. Иванов, С.Б. Мельников (и др.); под общ. Ред. В.Н. Иванова, С.Б. Мельникова: Академия наук социал. технологий и местн. самоуправл. – 4 изд., перераб. и доп. – М.: Муниципальный мир, 2006. 260 с.