

СОЦІОКУЛЬТУРНІ ЧИННИКИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ

© Михайленко О.Ф., 2008

На основі узагальнення теорій управління інтелектуальним капіталом, а також історичного досвіду країн, які успішно реалізують інноваційну модель соціально-економічного розвитку, розкриті основні положення щодо створення соціокультурного середовища для активізації інноваційних процесів у різномірних соціально-економічних системах.

Ключові слова: інноваційний розвиток, соціокультурне середовище, постіндустріальна корпорація, управління знаннями, організаційна культура.

The substantive provisions to socially-cultural environments for innovative processes activation in multilevel systems are opened on the basis of generalisation of management theories by the intellectual capital and also historical experience of the countries, which successfully realises innovative model of the social and economic development.

Keywords: innovative development, socially-cultural environment, postindustrial corporation, knowledge management, organizational culture.

Постановка проблеми

Більшість сучасних філософських теорій розвитку дотримуються принципів його нелінійності та асиметрії, що потенційно призводить не лише до прогресивних, а й до регресивних атракторів. Це пов'язано з тим, що людське суспільство трансформується під синтетичним впливом цільового та ігрового рушіїв [1, с.134]. Послідовники соціальної теорії економічних систем стверджують, що господарські системи апіорі мають не економічну, а соціальну природу, отже, економічні процеси варто розглядати як елемент соціальних. Тому правомірно говорити про функцію управління розвитком як про особливу функцію соціального управління, пов'язану з розширенням відтворенням культури і людського потенціалу системи [2].

Враховуючи це, доцільно припуститися гіпотези, що рушієм інноваційного процесу є не тільки і не стільки корекція цілей організації, скільки розвиток притаманних їй соціальних норм та цінностей, а раціоналістичний погляд на організацію як на цілеспрямовану систему є наслідком недостатньої усвідомленості прихованих, латентних функцій управління.

Причинно-наслідковий аналіз зміни темпів економічної динаміки окремих країн у певних історико-політичних умовах дає можливість зробити висновок, що соціокультурні фактори справляють вплив на ефективність розвитку не лише підприємств, а і соціально-економічних систем вищого рівня. Проблема полягає в тому, що механізми формування цих чинників та їхньої взаємодії з іншими джерелами економічного зростання практично не досліджені, це відкриває нове поле для наукового пошуку у цьому напрямі, що є особливо актуальним з точки зору пошуку методології побудови в Україні соціально орієнтованої інноваційної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

До останньої чверті ХХ ст. більшість теоретиків менеджменту основну увагу приділяли питанням цілепокладання, вдосконалення виробничих процесів та контролю якості їх виконання (Ф.Тейлор, Дж.Хамбл, Е.Демінг), проте останнім часом центральною проблемою досліджень стала соціогуманітарна складова організаційного розвитку (П.Друкер, П.Сенге, Р.Кантер, Р.Паскаль та

ін.). Такі зміни стали відображенням глобальних тенденцій постіндустріальної епохи, які полягають, зокрема, у новій суспільній місії бізнесу – бути зв'язуючою ланкою між окремою людиною і суспільством, реалізувати ідею суспільного консенсусу, покращувати якість життя людської популяції за допомогою інновацій. За висловом П.Кестенбаума, «сьогодні корпорації мають таке ж велике значення, яке колись мала церква. У зв'язку з цим на компанію лягає основний тягар моральної відповідальності» [3, с. 232]. Криза розуміння організації як суто економічного феномена та випереджуючий розвиток соціологічного напрямку в поясненні природи організацій обумовили появу значної кількості нових, соціальних, теорій організацій: соціокультурної життєздатності (У.Томпсон, В.Вільдавський), організаційної екології (А.Бідвелл, Дж.Бриттен), соціальних систем (Т.Парсонс, Р.Мертон, Ч.Барнард) та ін. Узагальнювальним висновком цих теорій є теза, що стійкість організації проявляється в здатності зберігати свої життєві культурні цінності незважаючи на виклики, а раціональна організаційна поведінка полягає у вмінні адекватно відповідати на виклики, що вимагає ефективного поєднання ціннісних установок і необхідних знань.

Ці соціологічні досягнення спричинили підвищення інтересу до людського фактора у менеджменті. Так, починаючи з другої третини ХХ ст. проблеми лідерства, розподілу повноважень, розвитку здібностей, довіри і лояльності, створення середовища, сприятливого для творчості та інновацій, поступово виходять в управлінських дослідженнях на перший план. Це супроводжується піднесенням аксеологічних аспектів управління людським капіталом у компаніях-лідерах світового бізнесу: Toyota, Honda, Google, Parker Hannifin, IBM Federal Systems та ін., які тривалий час демонструють стратегічну стійкість на основі інновацій.

В останні роки все частіше формулюється питання щодо адекватності культурологічних підходів до стратегічного управління інноваційним розвитком корпорацій і макросистем за умов актуалізації спільних тенденцій: конвергенції економічної, екологічної та соціальної складових розвитку, посилення впливу політичних чинників, надзвичайного піднесення значущості інформаційно-інтелектуальних ресурсів. Значний внесок у дослідження механізмів та методології інноваційних проривів, обґрунтування національних стратегічних пріоритетів, зокрема у сфері управління гуманітарними ресурсами країни, здійснено українськими вченими О. Білорусом, Б.Гаврилишином, В.Геєцем, В.І.Мунтіяном, М. Павловським, Ю.Полунєєвим, І.Юхновським. Але недостатньо висвітленим залишається питання впливу соціокультурних чинників на управління інноваційним розвитком як на макро-, так і на мікрорівні.

Постановка цілей

Метою статті є на основі узагальнення теоретичного доробку щодо синтезу економічних, психологічних та організаційних методів управління, а також досвіду економічно розвинутих країн та компаній-лідерів світового бізнесу, сформулювати основні положення щодо створення соціокультурного середовища, яке обумовлює ефективний перебіг інноваційних процесів у різнорівневих економічних системах.

Виклад основного матеріалу

Розвиток є проявом нерівномірності. Як без відставання немає випередження, так і без суперництва неможливий поступ. Тому, на думку О. Вугальтера, момент, коли країни зрівняються у загальнокультурному та економічному плані (що К.Маркс пов'язував з приходом комунізму), знаменуватиме кінець світового розвитку [1, с.134]. Враховуючи це, нововведення, загострюючи конкуренцію, є механізмом динамічного руйнування економічної симетрії, що через зміни в одній площині провокує диспропорції на інших напрямках, а це, своєю чергою, врегульовується впровадженням наступних корисних інновацій. Отже, інноваційний процес закладає підґрунтя для забезпечення стійкості соціально-економічної системи, яка полягає у здатності комплексно зберігати потенціал свого розвитку і функціонування на основі самопідтримки і саморегулювання.

Цей механізм запускається в дію за допомогою рушія економічних інтересів, тому необхідним є створення умов для забезпечення чіткої взаємодії технологічної необхідності та системи економічних інтересів суб'єктів, що перебувають у середовищі впливу інновації: дослідників,

розробників, підприємців, споживачів. Найефективніше це завдання можна вирішити за допомогою спільних зусиль менеджменту підприємств і державного управління.

І. Юхновський визначає необхідну передумову суспільної затребуваності інновацій: «Попит на інновації виникає тоді, коли переважна частина населення має платоспроможний попит на середньому рівні, тобто може задовольнити не лише фізіологічні потреби виживання, а і соціально-культурні потреби розвитку особистості» [1, с.132].

В.І. Бестужев-Лада вбачає перепони економічному розвитку в суто моральній площині: «В соціальний механізм закріплення стереотипів свідомості та поведінки включається система соціальних потреб особистості, насамперед потреб у самоствердженні та у самоповазі. А оскільки самоствердження найлегше досягти, наслідуючи сталі стереотипи, неважко уявити, якою ревною може бути переконаність щодо несприйняття будь-яких нововведень, яким войовничим – прагнення протидіяти їм» [1, с.133].

Отже, оскільки людина прагне до все більшої свободи вибору та поведінки, причому тенденція ця посилюється з розвитком демократичних основ суспільства, то синтез цільового і ігрового рушіїв обумовлює все менш передбачувану траєкторію розвитку. Дотримання бажаного тренду в цих умовах можливо лише на основі управління культурними, ціннісними установками індивідумів та соціальних груп. Відтак ідеологією державного управління має бути цілісна сукупність моральних, соціальних, економічних та культурницьких ідей, спрямованих на утвердження певних цінностей через особисту свідомість людини [4].

Цінності – це філософські принципи, які визначають культуру об'єкта. Р.Баррет вважає, що якщо цінності не визначені та не обговорюються, то культура системи потрапляє у залежність від особистісних рис її лідера [5, с.167]. Про актуальність цієї точки зору свідчить зростаюча політизація економічного життя, що великою мірою дається взнаки в Україні.

Надзвичайно велике значення у формуванні макросередовища, сприятливого для інноваційного розвитку, має несуперечливість проголошених цінностей економічним інтересам суб'єктів. Так, підпорядкування приватних інтересів суспільним, іноді неправильно усвідомленим, стали причиною хронічного й наростаючого відставання економіки "зрілого соціалізму" від економіки західного світу. Проте соціалістична практика дала світові позитивний досвід централізованого формування соціальної інфраструктури високого рівня. Цей досвід багато в чому сприяв визріванню в капіталістичній системі нової якості, що узагальнюється сьогодні в понятті постіндустріального суспільства. Його помітною ознакою стало прагнення забезпечити рівні можливості для реалізації кожним членом суспільства свого інтелектуального й творчого потенціалу.

Останнім часом на стратегічні цілі соціально-економічних систем здійснює вплив об'єктивна тенденція, характерна для переходу від індустріальної економіки до економіки знань, а саме: інтелектуалізація, соціалізація та екологізація економічного життя. Особливо це стосується організацій мікро- і мезорівня, для яких цей процес диктується викликами конкурентного середовища. Для державного управління дані тенденції потребують свідомої активізації та формалізованого закріплення у методологічних та законодавчих документах. Це має бути забезпечено:

- швидкою і активною зміною пріоритетів всіх видів освітньої діяльності з передавання набору знань до формування системних компетенцій і розвитку креативного мислення;
- всебічним сприянням розвитку добросовісної конкуренції, соціальної відповідальності бізнесу, а також подоланню корупції та інших нецивілізованих проявів ділової поведінки, що збільшують трансакційні витрати в економіці;
- дотриманням домінант екологізації, соціалізації та гуманізації розвитку у разі встановлення стратегічних цілей;
- визначенням оптимальної траєкторії майбутнього руху, щоб уникнути як приземлення цілей, так і їх відриву від реальних можливостей економіки;
- збалансованістю ресурсного забезпечення інноваційних проривів та еволюційного розвитку економіки;

- узгодженням інтересів суб'єктів на різних ієрархічних рівнях: національному, міжнародному, регіональному, муніципальному, корпоративному й міжнародному як під час розроблення стратегічних планів, так і під час їх виконання.

Ілюстрацією комплексного забезпечення інноваційного прориву з боку держави є японське «економічне диво», значну роль у якому зіграли саме соціокультурні чинники.

Після ядерного бомбардування та капітуляції 1945р. країна була у руїнах, під американською окупацією, а населення – деморалізоване. Для відновлення національної самоповаги влада запропонувала нову інтерпретацію національної ідеї: «Ми програли на війну, але ми маємо перемогти на економічному фронті».

Амбіційний план, прийнятий у 1962 р., – подвоїти ВВП за сім років – був досягнутий за шість, щорічний приріст ВВП перевищував 10%. Таке саме швидке зростання тривало і впродовж 70—80-х – загалом майже 30 років.

Поряд з економічними заходами, це феноменальне досягнення стало можливим завдяки

- організації постійного активного навчання бізнесменів з різних секторів передовому закордонному досвіду управління та технологічного розвитку, публікації та поширенню їхніх детальних звітів про відвідування світових лідерів виробництва серед зацікавлених японських підприємців.

- публікації аналітичних матеріалів про стан різних секторів економіки у різних країнах світу і прогнозів-рекомендацій щодо того, які технології і сектори Японія має розвивати задля підвищення своєї конкурентоспроможності;

- забезпеченню швидкого ліцензування, надання спеціальних умов і привілеїв підприємствам, які, згідно з прогнозами, мали стати конкурентоспроможними на світових ринках. Так, наприклад, були видані дешеві кредити на розбудову всім металургійним підприємствам одночасно, аби Японія швидко створила базу розвитку для всіх інших секторів промисловості;

- консультуванню уряду з боку союзу роботодавців щодо найсприятливішої, з огляду на економічні інтереси країни, зовнішньоекономічної політики;

- створенню державою кластерних утворень: груп корпорацій, кожна з яких об'єднала в себе близько 20 підприємств різних галузей, а також торговельне підприємство та банк. Торговельне підприємство опікувалося маркетингом у цілому світі для всіх підприємств групи. Банки давали підприємствам своєї групи великі кредити під дуже низькі проценти, що дозволяло заощаджувати великі кошти. До складу цих мезоутворень входили і такі могутні підприємства, як Mitsui, Mitsubishi та Sumitomo. Президенти окремих підприємств періодично збиралися на неформальні зустрічі і домовлялися про пріоритети, гармонізуючи таким чином стратегії і плани дій.

Варто відзначити, що, крім цих заходів, феноменальному успіху японських реформ сприяли і ментальні особливості цієї нації: позитивне ставлення до праці, самодисципліна і добровільне підпорядкування свого особистого інтересу інтересові групи, підприємства, країни.

Подібні чинники сприяли і стрімкому розвиткові інших «азійських економічних тигрів»: Південної Кореї і Тайваню. Це — спільна конфуціанська філософська спадщина, тісна співпраця між урядом та асоціаціями підприємців, активна всебічна підтримка стажування і навчання управлінців за кордоном, зокрема в США і Японії, створення офіційно інтегрованих бізнес-груп з орієнтацією на експорт високотехнологічної продукції [6]. .

Для України важливим є і досвід соціально-економічного розвитку країн Західної Європи. У межах плану А.Маршалла США передали значні суми грошей країнам, що сильно потерпіли під час Другої світової війни: Німеччині, Італії, Великобританії, Бельгії. Було вжито заходи для запобігання корупції у розподілі коштів та їх спрямування на відбудову інфраструктури і заснування нових підприємств. Було створено Європейську агенцію з продуктивності, яка мала збирати, аналізувати й поширювати відомості про найкращі підходи до відбудови і швидкого економічного прогресу західноєвропейських країн. Один з аспектів її діяльності стосувався вдосконалення бізнес-освіти [6].

Узагальнення довіду азійських і європейських країн, що досягли вражаюче швидких і масштабних результатів у піднесенні рівня соціально-економічного розвитку, дозволяє ідентифікувати низку спільних для них стратегічних пріоритетів та інноваційних змін ринкового соціокультурного середовища:

1. Форсований розвиток експортоорієнтованих виробництв під імперативом постійного підвищення величини доданої вартості у продукції, що експортується;
2. Захист і розвиток внутрішнього ринку;
3. Активне вдосконалення практичної менеджмент-освіти та поширення досвіду світових лідерів бізнесу і технологій, популяризація та впровадження кращих рис світової управлінської і бізнес-культури за рахунок держави або наданням пільг;
4. Підвищена увага до наукового забезпечення стратегічного макропланування та активне впровадження рекомендацій у практику державного регулювання економіки;
5. Активний діалог влади і бізнесу з метою досягнення балансу економічних інтересів та погодження стратегій;
6. Створення державою саморегулюючих мезоструктур – стратегічних кластерів з метою підвищення міжнародної конкурентоспроможності держави за умови активного впровадження інновацій, зниження трансакційних витрат і економії національних ресурсів.

Характер розвитку країн та регіонів визначається характером розвитку їх стратегічних економічних суб'єктів – національних підприємств, адже саме ефективні корпорації є механізмами, що створюють високу додану вартість, і за рахунок цього забезпечують для своїх країн глобальні конкурентні переваги.

Основи сучасних поглядів на підприємство як на носія інноваційного потенціалу, ефективність розкриття якого лежить насамперед у соціокультурній площині, були закладені Е.Майо після експериментів, що проводилися на заводі «Western Electric's Hawthorne» в Чикаго у 1927–1932 рр. Вони продемонстрували, що відчуття єдності і самоповаги більше впливають на продуктивність, ніж технічні вдосконалення [4, с.187–188].

Ідея загальної прихильності до цілей корпорації стала центральною в роботах П.Друкера, який вважав, що бізнес-організація, як і будь-яка інша, «є людський, соціальний та, безумовно, моральний феномен», та надзвичайно збагатив ментальні засади управління, наголосивши, що «організація – це не влада, а відповідальність» [5, с. 88]. Друкер посилався також на праці Д.Маклілланда, де стверджується, що намагання досягти власних цілей визначається здебільшого культурою та особистим досвідом, і обидва ці фактори можна змінити [5, с. 182].

Постіндустріальні тенденції в управлінні організаціями знайшли своє відображення і в роботах Р.М. Кантер, яка ввела в економічну лексику поняття «постпідприємницька корпорація», яка відрізняється гнучкістю і потужністю, має меншу кількість рівнів управління, передбачає зміни та відкрита для нових можливостей, і в якій працівників вважають не робочою силою, а особливою цінністю» [5, с. 137].

Постпідприємницька організація є комплексом із трьох частин [5, с. 142]:

- цінностей та цілей, встановлених вищим керівництвом;
- каналів зв'язку, форумів, програм і відносин, вибудованих на середньому рівні, щоб підтримувати цілі й цінності;
- ідей проєктів, що виходять знизу, – «ідей нових підприємств або технологічних інновацій, або більш ефективних способів задоволення споживачів».

Основні відмінності управлінської моделі організації індустріального і постіндустріального типу наведені у таблиці.

Дослідження останньої чверті ХХ ст. значною мірою були присвячені розкриттю секретів феноменального зростання впливу азійських, зокрема японських, компаній та їхніх конкурентних переваг на західних ринках, що все більше хвилювало лідерів бізнесу в США. Так, у результаті порівняльного вивчення японських і американських підприємств в 1970-х роках британським економістом Ричардом Т. Паскалем за сприяння консалтингової компанії "McKinsey" була розроблена концепція "7-S" – "керівництво для керівників". "Тверді S-фактори" – це стратегія, структура і система; "м'які S-фактори" (у чому полягає перевага японських виробників) – це стиль, спільність цінностей, навички й персонал. Спільність цінностей виявилася, за визначенням Паскаля, корисним компонентом S-факторів – клеєм, що скріплював інші шість факторів воедино.

Основні відмінності управлінської моделі організації індустріального та постіндустріального типу

| Ознака | Організація індустріального типу | Організація постіндустріального типу |
|------------------------------|---|---|
| Організаційна побудова | Ієрархія | Мережа |
| Очікування персоналу | Задоволення існуючих потреб | Якісний ріст |
| Стиль керівництва | Автократичність | Ціннісна та цільова орієнтація, партнерство |
| Формалізація робочих завдань | Формалізовані у посадових інструкціях | Здебільшого неформалізовані, креативні |
| Характер роботи | Індивідуальна | Командна |
| Ринки | Внутрішні | Глобальні |
| Ключові переваги | Вартість | Час |
| Результуюча мета | Прибуток | Суспільна значущість |
| Ключові ресурси | Капітал | Інтелект та інформація |
| Якість | Досягнення заданого рівня, відповідність стандартам | Безкомпромісне прагнення збільшити цінність за рахунок безперервних інновацій |

Проаналізувавши якісні розбіжності культур управління в Японії та США на прикладі компаній "Matsusita Electric" і ІТТ, Р.Паскаль і Е.Етос з'ясували, що багато успішних компаній США мали те саме джерело ефективності, що і японські компанії – сполучення у своїй роботі "м'яких" і "твердих" S-факторів: "Кращі фірми зв'язують свої цілі й шляхи їхньої реалізації з людськими цінностями в тій же мері, що й з економічними – такими, як ціна або ефективність". Застерігаючи від недооцінки соціокультурних складових бізнес-середовища в управлінні, ці автори стверджували, що "ця "дурниця" має потужність Тихого океану" [5, с. 217].

П.Сенге, розвинувши запропоновану у 1987 р. Б.Гарратом концепцію організації, що навчається, поклав у основу її формування системне мислення – уміння бачити взаємини, а не лінійні причинно-наслідкові зв'язки, та процес зміни системи загалом. Основним внеском Сенге стало визначення п'яти "компонентних технологій", які формують організацію, що навчається [7]:

1. Майстерність у вдосконалюванні особистості. Хоча в бізнес приходять енергійні люди, мало хто з них доволі довго залишається "на підйомі". Більшість починають берегти сили й уже до 30 років втрачають відданість справі, почуття особистої значимості і насагу. Однак лише деякі компанії заохочують своїх співробітників рухатись уперед, інші отримують в результаті невикористані, марно втрачені інтелектуальні та емоціональні ресурси.

2. Інтелектуальні моделі. Вони є індивідуальними результатами багаторазових циклів навчання, Але і самі ці моделі можуть впливати на темпи, результативність і спрямованість подальшого навчання людини. Передавання і поширення кращих інтелектуальних моделей, створення синетичної інтелектуальної і культурної моделі є найважливішим процесом перетворення знань співробітників у корпоративне знання.

3. Загальне бачення. Багато керівників недооцінюють несприятливість того, що їхнє особисте бачення розвитку організації не поділяється всіма співробітниками. На думку П. Сенге, створення спільних «картинок майбутнього» надихають людей на досягнення загальної мети.

4. Групове навчання. Йдеться не лише про тренінги або семінари, але й про вільний обмін думками в групах. П. Сенге вважає, що саме діалог між співробітниками спричиняє виникнення ідей, які абсолютно недоступні для кожного окремо.

5. Системне мислення – вміння бачити ціле, а не частини організації, і розуміти, як дії індивідуума впливають на неї.

За твердженням Сенге, організація, що самонавчається, "постійно розширює свої можливості для формування майбутнього" [7]. Цю думку підтверджують і слова А. де Жюса, керівника департаменту планування компанії "Shell", якого Сенге вважає батьком практичного створення організацій, що навчаються: "Уміння навчатися швидше, ніж конкурент, – можливо, єдина справжня конкурентна перевага" [5, с. 54].

Висновки

Історичний аналіз теорій менеджменту, що стосуються управління людським капіталом, та практичного досвіду управління організаціями мікро- і макrorівня, які досягли надзвичайного прискорення свого розвитку на основі інноваційних змін, демонструє виражену тенденцію до зближення аксеологічної (ціннісної) та гносеологічної (пізнавальної) складових стратегічного управління. Значне місце в сучасних теоріях приділяється соціально-культурним факторам, які, впливаючи на стратегічну поведінку організацій, тим самим визначають траєкторію та швидкість розвитку не лише окремої організації, але й інших суспільних популяцій через зміну середовища їх функціонування. Це створює нові можливості щодо отримання синергії від взаємного застосування економічних, інформаційних та культурних важелів управління інноваційним розвитком соціально-економічних систем.

Перспективи подальших досліджень

Оскільки з переходом до глобальної економіки знань значення соціокультурної складової як мотиваційного підґрунтя інноваційних процесів та ключового чинника конкурентоспроможності дедалі зростає, подальші дослідження з цієї проблематики доцільно виконувати у напрямку створення системної багатофакторної методології стратегічного управління інноваційним розвитком соціально-економічних систем різного рівня.

1. Вугальтер А.Л. *Фундаментальная экономия. Динамика* – М.: ЗАО «Экономиздат». – 2007. – 371 с. 2. Франчук В.И. *Теоретико-методологические основы общей теории социальных организаций* / <http://dissertation1.narod.ru> ; 3. Салмон Р. *Будущее менеджмента* / Под ред. Е. Мишеевой. – СПб.: Питер. 2004. – 298 с. 4. Розпутенко І. *Від Руїни до Руїни? Чи потрібна Україні ідеологія державного управління?* / <http://uspishnaukraina.com.ua>. 5. *Гуру менеджмента* / Керол Кеннеди, пер. с англ. Д. Ищенко. – М.: АСТ Москва: Транзит-книга, 2006. – 284 с. 6. Гаврилишин Б. *Національна ідея, утопія чи реальна можливість?* *Дзеркало тижня* № 5 (584) 11 — 17 лютого 2006 / <http://www.dt.ua>; 7. Коротков Э. *Концепция обучающейся организации* / <http://www.elitarium.ru>.