УДК 316.354:351/354

ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ПРОГРАМИ ВПРОВАДЖЕННЯ КЕРОВАНОГО СОЦІАЛЬНОГО ІННОВУВАННЯ В КОМЕРЦІЙНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ященко Г.П.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті розглядаються особливості програмного підходу до впровадження інновацій в соціальній сфері комерційних організацій. Розкрито зміст соціально-психологічних умов впровадження соціальних інновацій в комерційних організаціях та характер їх зв'язку із спрямованістю на організаційні зміни суб'єктів інновування. Здійснено аналіз суб'єктів інновування в комерційній організації. Представлено зміст програми керованого соціального інновування в комерційній організації. Розглянуто структуру програми впровадження соціальних інновацій в комерційних організаціях та її компоненти.
Ключові слова: інновування, соціальне середовище комерційної організації, програмний підхід, програма, консультація, комерційна організація, керівник.

Постановка проблеми. Соціально-економічні зміни в сучасному суспільстві диктують комерційним організаціям зміну умов їх діяльності та ставлять все нові завдання, від впровадження яких залежить ефективність їх функціонування, відповідність сучасним вимогам та досягнення основних цілей комерційної організації, а саме отримання капіталу та конкурентоспроможність на ринку. Інноваційні зміни в свою чергу вимагають створення відповідних соціально-психологічних умов та спеціальної підготовки суб'єктів інновування для ефективного їх впровадження.

Шляхом емпіричних досліджень нами було визначені основні види інновацій в комерційній сфері організації; виділено основних ініціаторів змін на підприємствах малого та середнього бізнесу, показано специфіку та відмінності інновацій технологічних, економічних та соціальних, що впроваджуються в комерційних організаціях; визначено соціально-психологічні умови впровадження змін та ін.

Дослідженням було охоплено 173 працівники підприємств різних сфер діяльності: комерційні організації, що займаються реалізацією будівельних матеріалів, газомоторного палива, виробництвом будівельної хімії, завод з виробництва клінкерної цегли, банківські установи, компанії з виробництва програмного забезпечення. Географія проведення опитування – м. Київ, м. Суми, м. Ромни Сумської області, м. Полтава.

За результатами нашого дослідження можемо визначити, що найбільшими перешкодами до впровадження інновацій в комерційній організації є неврахування актуальних потреб співробітників та формальність впроваджуваних змін.

У більшості випадків ініціаторами змін є керівництво компанії, яке орієнтується як на потреби суто комерційного характеру, так і на вимоги сучасних змін в суспільстві.

Виявлено готовність співробітників бути учасниками інноваційних процесів за умови мотивації персоналу та спеціальної підготовки відповідальних за ці процеси осіб. Найбільш доцільними для здійснення психологічної підтримки введення змін в соціальній сфері комерційної організації є проведення соціально-психологічних тренінгів для підготовки персоналу та індивідуальних консультацій для всіх бажаючих співробітників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день існує чимало праць різних дослідників щодо питання інноваційної діяльності організацій та готовності співробітників до введення змін.

Серед сучасних дослідників проблематики інноваційної діяльності в різних організаціях, структурах та інститутах варто зазначити Л.М. Карамушку, О.С. Толкова, О.І. Бондарчук, О.О. Антонюк, О.В. Чуйко [2; 3; 4; 5; 9].

Так, дослідниця О.В. Чуйко, розглядаючи особливості введення змін на кафедрі, вважає, що «готовність до діяльності повинна задаватися не лише параметрами сформованих професійних навичок та компетенцій, а й мірою *готовності до включення до будь-якої практики*, в нашому випадку інноваційної, у професійній діяльності, яка є динамічною, такою, що постійно розвивається та змінюється, відображаючи зміни соціальної реальності [9, с. 85].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Основною метою діяльності комерційних організацій є отримання прибутку, одним із основних завдань – підвищення продуктивності праці в організації. Інструментом виконання саме таких завдань є впровадження інновацій в соціальній сфері організацій, як відповідь на потреби та вимоги життєдіяльності персоналу. Як і будь-які інші зміни, зміни в соціальному середовищі комерційної організації сикаються із рядом перепон, таких як неготовність та опір, що перешкоджають досягненню поставлених цілей, роблять ефект від змін непередбачуваним.

На нашу думку, для досягнення очікуваних результатів від соціального інновування необхідна програма впровадження керованого соціального інновування, а саме комплекс заходів по підготовці керівників, управлінців та персоналу до інноваційної діяльності та введення змін в соціальній сфері комерційної організації.

Мета статті. Основною метою нашої статті є представити зміст та структуру програми керованого соціального інновування в комерційній організації.

Виклад основного матеріалу. Програмний метод є однією з основних форм комплексного, системного підходу до процесів управління об'єктами, процесами, відносинами різної природи та змісту, є способом вирішення великих

© Ященко Г.П., 2018

та складних завдань за допомогою вироблення та здійснення системи, програмних мір, орієнтованих на цілі, досягнення яких забезпечує розв'язання проблем, що виникли [8].

Дослідник Біліченко В.В. зазначає, що програмно-цільовий метод – це спосіб вирішення таких задач, як розробка інноваційної стратегії розвитку підприємства, завдяки формуванню та впровадженню програмних заходів, які орієнтуються на досягнення попередньо поставлених цілей [6].

Програма не просто план, а об'єкт управління, основним принципом якої є принцип керованості, що вимагає створення та впровадження чіткого механізму організації та реалізації програм. Спочатку визначаються цілі, потім визначаються шляхи їх реалізації, а потім більш детальні способи та засоби.

Особливістю даного методу є спосіб впливу на систему, де центром є не сама по собі система, її складові елементи та організаційна структура, що склалася, а й управління елементами програми, програмними діями. Відбувається реалізація одночасно двох типів інтеграції – просторової, коли об'єднуються зусилля суб'єктів та тимчасової, коли необхідно добитися послідовності та єдності різних етапів загального процесу досягнення кінцевої мети.

Завдання, над яким ми працюємо, є створення системи, яка включає принципи, методи, техніки та форми роботи, що допомагають у розв'язанні конкретних проблем керівникам організації та у підготовці як менеджменту, так і співробітників організації.

Основним принципом створення такої програми є раціональний підхід, який, на відміну від традиційного підходу, що полягає у незалежності служби соціального розвитку від апарату управління організації, визначає суб'єкта управління та реалізації соціальної політики на підприємстві, який повинен володіти усіма необхідними управлінськими ресурсами, тобто бути в цій же системі, а не поза нею [7, с. 29].

Основними мотивами введення змін у соціальному середовищі комерційної організації є мотиви отримання більшого прибутку, підвищення продуктивності праці та задоволеності працівників своєю роботою. Важливе місце серед мотивів також посідає відповідність потреб співробітників новим потребам, що виникають в суспільстві в цілому.

На нашу думку, для удосконалення методів впровадження соціальних нововведень на підприємстві, необхідним є аналіз соціально-психологічних умов впровадження соціальних інновацій в комерційних організаціях та характер їх зв'язку із спрямованістю на організаційні зміни суб'єктів інновування.

Виходячи з цього, важливим є створення програми супроводу впровадження соціальних змін в комерційній організації, що сприяє формуванню готовності суб'єктів інновування до впровадження інновацій в соціальній сфері комерційних організацій.

Мета програми: підготовка керівників та співробітників організацій до процесу впровадження інновацій в соціальній сфері комерційної організації.

Завдання програми:

1. Провести заходи щодо інформування співробітників про цілі та очікувані результати інновування.
2. Провести роботу з нейтралізації опору співробітників до змін, що вводяться.
3. Сформувати психологічну готовність керівників до впровадження соціальних інновацій в комерційних організаціях.

Структура програми впровадження керованого соціального інновування включає в себе наступні компоненти:

- ✓ Діагностичний – визначення соціально-психологічних чинників впровадження інновацій в соціальній сфері комерційної організації, визначення тих, що сприяють ефективному впровадженню та причин опору інноваціям; визначення психологічних характеристик суб'єктів інновування; соціальних умов їх функціонування;
- ✓ Методологічний – вибір методів роботи: симуляційні та ділові ігри, воркшопи, індивідуальні та групові консультації, тренінги та просвітницька робота; визначення суб'єктів та об'єктів інновування та необхідних форм роботи з ними відповідно до запитів;
- ✓ Експериментальний – апробація програми керованого соціального інновування з психологічним супроводом та діагностичними методиками в процесі впровадження та на завершальному етапі.

Щодо направленості нашої програми, то можна виокремити два напрямки роботи:

- – з керівником, управлінцем, він же і виконавець впровадження змін;
- – із співробітниками, як безпосередніми учасниками, що визначають результат процесу впровадження інновацій (рис. 1).

Методологічну основу програми керованого соціального іновування в комерційній організації складає діяльнісний підхід, орієнтований на вироблення рефлексивних способів дій при вирішенні професійних задач.

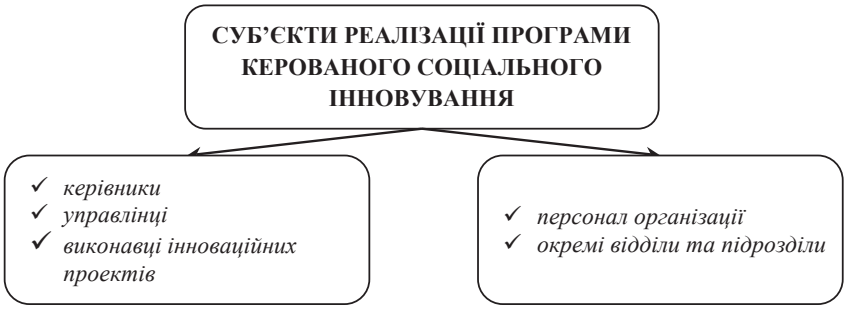

Рис. 1. Суб'єкти реалізації програми керованого інновування

Зміст програми впровадження керованого соціального інновування в комерційній організації

Управлінський блок. Форми та методи роботи з керівниками, управлінцями, керівниками підрозділів та проектів

Семінар-воркшоп «Інновації та креативне мислення».

Мета: формування креативного мислення

Завдання:

1. Розглянути алгоритми ефективних технологій креативного мислення;
2. Навчити користуватися технологіями креативного мислення в професійній діяльності.

Результат: систематизація готових ідей та рішень щодо інновацій в соціальній сфері організації; конкретизація креативних методик для використання у професійній діяльності кожного учасника.

Тренінг психологічної готовності до впровадження інновацій.

В основу тренінгу покладено розуміння сутності психологічної підготовки керівників до інноваційної діяльності як процесу формування психологічної готовності до продуктивної участі в ній через становлення та розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, психологічної культури особистості [3]. Психологічна готовність являє собою складне особистісне утворення, що містить комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, що забезпечують ефективне управління процесом інновування в соціальній сфері комерційної організації.

Мета: сформувати психологічну готовність керівника до впровадження інновацій як чинника підвищення ефективності інноваційної діяльності

Завдання:

1. Передати та засвоїти знання щодо особливостей управління діяльністю організації в умовах змін в соціальній сфері організації;
2. Навчити використовувати психологічні знання в професійній діяльності;
3. Розвиток особистісних якостей, що сприяють успішній діяльності в умовах змін.

Результатом тренінгу є психологічна готовність керівників, управлінців комерційних організацій до діяльності в умовах соціальних змін.

Ділова гра «Етичні дилеми бізнесу».

Мета: розвиток навичок прийняття рішень та відповідальності за них як важливої складової професійної етики керівника.

Завдання:

1. Знайти вирішення та протестувати потенційні етичні дилеми бізнесу у безпечному середовищі.
2. Апробувати позитивні та негативні практики ведення бізнесу.
3. Проаналізувати потреби усіх стейкхолдерів (зацікавлених сторін).
4. Моделювання діяльності компаній як етичних та соціально відповідальних суб'єктів як по відношенню до зовнішніх, так і внутрішніх стейкхолдерів.

Результатом є розуміння професійної етики як інструменту, який опосередковує протиріччя, що виникають між моральними принципами і рішеннями, які приймається під час професійної діяльності керівника.

Симуляційна гра «Управління інноваціями в соціальній сфері комерційної організації»

Мета: отримання практичного досвіду управління процесом інновування

Завдання:

1. Розуміння специфіки інноваційного мислення та інноваційних процесів.
2. Отримання специфічних управлінських навичок, таких як – розуміння причинно-наслідкових зв'язків між рішеннями та процесами; уміння приймати управлінські рішення на основі аналізу об'єктивних показників; уміння вибудовувати стратегію структурного підрозділу/підприємства; уміння вирішувати складні, нетипові ситуації, які вимагають нестандартних, інноваційних підходів тощо.
3. Отримання специфічних професійних компетенцій: розвиток навичок професійного мислення; інформаційно-аналітична компетентність та ін.

Результатом є розвиток унікальних компетенцій, отримання практичного досвіду управління інноваційними процесами, за допомогою високої залученості учасників формування усвідомлення цінності набутих навичок та досвіду.

Проведення індивідуальних консультацій щодо психологічного супроводу впровадження у діяльність комерційної організації інновацій соціального характеру.

Корпоративний блок. Форми та методи роботи із співробітниками

Забезпечення психологічною інформацією про особливості введення змін в організації (книги, CD, відеофільми, веб-сторінки тощо).

Просвітницька робота щодо цілей, завдань, форм та методів впровадження інновацій в соціальній сфері організації (наради, семінари, статті в корпоративних виданнях тощо).

Проведення групових консультацій щодо психологічного супроводу впровадження у діяльність комерційної організації інновацій соціального характеру.

Висновки та пропозиції. Таким чином, програма керованого соціального інновування дає змогу спланувати процес впровадження соціальних інновацій в комерційній організації, отримати очікуваний результат за рахунок психологічної, методичної та технічної готовності всіх суб'єктів введення змін.

Список літератури:

1. Авдєєв С. Бізнес-симуляція як метод навчання персоналу / С. Авдєєв // Українські залізниці. – 2015. – № 3-4. – С. 43-47. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukrzal_2015_3-4_12.
2. Антонюк Л.Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації / Антонюк Л.Л., Поручник А.М., Савчук В.С.: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 394 с.
3. Бондарчук О.І. Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін: основні концептуальні підходи / О.І. Бондарчук // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць ; голов. ред В.В. Олійник. – Вип. 8(21). – К., 2012. – С. 183-189.
4. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К.: Наук. світ, 2008. – 318 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
6. Національна доповідь: соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави. – К.: НВЦ НБУВ, 2012 рік. – С. 118-119.

7. Оксинойд К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учеб.-практ. пособие / Е.В. Розина, ред.: А.Я. Кибанов, К.Э. Оксинойд. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
8. Сосова Т.К. Застосування програмно-цільових підходів у сфері інноваційної діяльності в Україні / Т. К. Сосова // Міжнародний науковий журнал. – 2016. – № 5(3). – С. 72-75. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2016_5%283%29__21.
9. Чуйко О.В. Управлінські засади створення середовища особистісно-професійного розвитку на кафедрі / Чуйко О.В. // Організаційна психологія. Економічна психологія. – № 1(8). – 2017. – 97 с.

Ященко Г.П.
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ УПРАВЛЯЕМОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация
В статье рассматриваются особенности программного подхода к внедрению инноваций в социальной сфере коммерческих организаций. Раскрыто содержание социально-психологических условий внедрения социальных инноваций в коммерческих организациях и характер их связи с направленностью на организационные изменения субъектов инновационной деятельности. Осуществлен анализ субъектов инновационной деятельности в коммерческой организации. Представлено содержание программы управляемой социальной инновационной деятельности в коммерческой организации. Рассмотрена структура программы внедрения социальных инноваций в коммерческих организациях и ее компоненты.
Ключевые слова: инновационная деятельность, социальная среда коммерческой организации, программный подход, программа, консультация, коммерческая организация, руководитель.

Yashchenko G.P.
Taras Shevchenko National University of Kyiv

CONTENTS AND STRUCTURE OF THE PROGRAM OF GUIDED SOCIAL INNOVATION IN THE COMMERCIAL ORGANIZATION

Summary
The article discusses the features of the program approach to the introduction of innovations in the social sphere of commercial organizations. The content of the socio-psychological conditions for the introduction of social innovations in commercial organizations and the nature of their connection with the focus on organizational changes of the subjects of innovation activity are revealed. Analyzed the subjects of innovation in a commercial organization. The content of the program of managed social innovation in a commercial organization is presented. The structure of the program of introduction of social innovations in commercial organizations and its components are considered.
Keywords: innovation activity, social environment of a commercial organization, programmatic approach, program, consultation, commercial organization, the head.