

УДК 316.422

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ПРОЦЕССА СОЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

© Старовойт Е.В.

Национальный педагогический университет имени М.П.Драгоманова, Киев, Украина
E-mail: helenst0001@gmail.com, ORCID 0000-0001-7649-4455

Аннотация. Актуальность темы исследования заключается в том, что проблема внедрения инноваций и их диффузия приобретает в современных условиях огромное значение, так как от их внедрения зависит процесс социальных изменений. Руководитель должен разработать этапы внедрения инноваций, акцентировать внимание на тех агентах изменений, которые смогут внедрить инновации в процесс управленческой деятельности. Цель управления – разработка модели внедрения инноваций и расширение границ их внедрения, которые проникают во все сферы жизнедеятельности - от принятия решений до маркетинга, коммуникаций, которые детерминируют процесс социальных изменений в организациях. **Проблема исследования** в том, что для эффективного управления следует отработать надежные механизмы преодоления косности управления и перехода к новому – инновационно-стратегическому управлению, в основе которого диффузия инноваций и вовлечение в этот процесс все большего количества людей и управленцев. Выдвигается гипотеза, что процесс внедрения инноваций в практику управленческой деятельности усилит самоорганизующее начало, преодоление нестабильности организаций и переход их на более высокий качественный уровень управления. **Задача исследования** – проанализировать модель инновационного развития организации, которая позволила бы успешно управлять этой организацией. **Методология исследования** сводится к совокупности методов – системный, структурно-функциональный, синергетический, которые позволяют проникнуть в сущность инноваций, их виды и структуру, решить проблемы организации, внедрить инновационные технологии и продвинуть организацию на уровень инновационного развития. **Результат исследования** – формирование модели инновационной организации, которое занимает длительное время, рассчитанное на определенные этапы ее продвижения к уровню инновационности. **Выводы.** Данная модель инновационного развития организации включает культивирование инноваций как движущей силы развития организации, наличие руководителей как агентов инновационных изменений, разработку модели инновационного менеджмента, в основе которой инновационные технологии и диффузия инноваций на все уровни управления.

Ключевые слова: инновации, инновационный процесс, процесс социальных изменений, диффузия инноваций, инновационные технологии, инновационная организация

Введение

Актуальность исследования.

Актуальность исследования формирования модели инновационного развития организации как условия процесса социальных изменений в том, что организация начинает организовывать свою деятельность на основе развития инноваций, что и способствует формированию инновационного менеджмента. Когда нормы социальной системы (организации) приемлют изменения, то и организация в лице своих лидеров становится инновационной. Поэтому лидеры организаций должны соответствовать нормам системы, чтобы в организации внедрялся инновационный менеджмент. Нормы системы должны содействовать инновационности, а организация должна

быть заинтересована в появлении таких лидеров. Лидеры, которые содействуют инновационности, есть агентами изменений, внедряют нововведения в организации и содействуют формированию модели инновационного менеджмента.

Проблема исследования – внедрение инновационного менеджмента зависит от наличия той критической массы инновационности, которая превалирует в организации, и которая становится достаточной для того, чтобы ту или другую инновацию приняли в организации. Организация – стабильная система индивидов, которые работают вместе для достижения общественных целей с использованием служебной иерархии и разделения труда. В то же время инновация

должна стать интерактивной, которую в первую очередь должна принять «критическая масса индивидов», а потом распространиться на всю организацию. Критической массы ее внедрения следует достичь на самом начальном этапе ее формирования, ибо темпы ее внедрения будут достаточно медленными, а после прохождения точки диффузионного процесса, ее темпы внедрения будут возрастать (Андрюкайтене и др., 2017).

Цели исследования – обосновать модель инновационного менеджмента в организациях как самого популярного и эффективного управления в западных организациях, которые содействуют сплочению организации и ее выхода на качественно новый уровень развития. **Методы и методология** – системный, структурно-функциональный, институциональный и синергетический методы и подходы, которые позволяют по-новому посмотреть на организацию как сложный социальный организм для того, чтобы реализовать широкомасштабные цели внедрения и диффузии инноваций, поставленные перед организацией (Воронкова, 2012а).

Результаты исследования.

Словари определяют инновацию на общенаучном уровне, сохраняя при этом ключевые признаки – нововведение, внедрение, высокую эффективность, результат интеллектуального решения. Инновации – это внедренное новшество, обладающее высокой эффективностью (Valentina Voronkova и др., 2016b). Инновация - это результат инвестирования в разработку и получение нового знания, ранее не применявшейся идеи по обновлению сфер жизни людей (технологии, изделия, организационные формы существования социума, такие как образование, управление, организация труда, обслуживание, наука, информатизация) и последующий процесс внедрения с фиксированным получением дополнительной ценности (стоимости). Модернизация общества как процесс социальных изменений возможна лишь на культурном базисе, сущность которого составляет инновационное развитие. Инновация – это идея, практика или объект, которые индивид или другой субъект воспринимает как новые, – отмечает Эверетт

М.Роджерс в книге «Диффузия инноваций» (Еверетт М.Роджерс, 2009).

Инновационный менеджмент в организации становится эффективным после того, как инновация принята социальной, культурной и коммуникационной технологией, которые внедряют как бы новый дух в развитие этой технологии, которая превращается в силу, которая одолевает всем коллективом, и становится принятой массами. Многие инновации связаны и детерминированы внедрением информационных технологий, которые свидетельствуют о повышении культуры организации. Исследование новых коммуникационных технологий связано с повышением уровня интеллектуальности организации и ее культуры. Инновационность в организациях приводит к эффективным изменениям всех структурных уровней организации как единого целого.

Структура организации должна иметь позитивное влияние на инновационный процесс в организации. Новые коммуникационные технологии требуют кардинального изменения человеческого поведения, серьезного обучения, что способствует соединению информационного, инновационного и культурного менеджмента и требуют распространению диффузий инноваций, в основе которых развитие трудового потенциала в контексте категорий рабочая сила, человеческий потенциал, человеческий капитал и трудовые ресурсы (Кравченко I.M., 2012).

Установление количественных, качественных, временных, пространственных и других связей между отдельными составляющими и представляет сущность инновационной организации как процесса. Главным потенциалом формирования и развития целенаправленной жизнедеятельности человека является стремление человека к высшим формам реализации организации в виде прогресса, так и в виде системы. Инновационное развитие основывается на внедрении новой техники и передовых технологий. Сущность инновационной организации не исчерпывается смыслом нововведений, она (сущность) имеет культуротворческую природу. На практике, в менеджерской деятельности развитие экономики следует рассматривать как социокультурное явление, что требует создания условий для развития

Формирование модели инновационного развития организации как условие процесса социальных изменений

инноваций во всех сферах общественного устройства, которые будут играть роль ресурсной поддержки. В условиях перехода к рыночным отношениям, естественно необходим и приоритет маркетингового подхода (Максименюк М.Ю., 2015).

Инновационный процесс в организации представляет собой синергию науки и техники, с одной стороны, государства, образования и предпринимательства, - с другой. В основе инноваций как сложного социального, экономического и культурного феномена – интеллектуальный и культурный ресурс, что и делает инновацию культурологическим феноменом. Инновацию можно рассматривать как главный механизм развития человекодержущих систем, основанный на интеллектуальном ресурсе для получения дополнительной ценности – позитивного новообразования в культуре, достижения новой степени развития системы в ее стремлении к саморазвитию. Как отмечают В.Старжинский и В. Цепкало, различают несколько видов инноваций: 1) технические (продуктовые) – характеризуют производство товаров с новыми или улучшенными свойствами; 2) технологические – возникают при совершенствовании способов изготовления продукции; 3) организационно-управленческие – связаны с рационализацией управления производства, транспорта, сбыта и снабжения; 4) социальные – направлены на улучшение условий труда, решение проблем правового, налогового, кадрового регулирования (Старжинский В.В. и др., 2016).

Инновации – принципы-тезисы-постулаты конструирования инновационных технологий, максимы поведенческой деятельности, которые производят трансформации в организации, представляющие процесс социальных изменений. Как правило, инновации проявляются в определенных процессах, что направлено на формирование определенной социокультурной парадигмы, которая отражает специфическую действительность организации, модернизируя компоненты инновационного процесса (Олексенко Р. І., 2015а). Инновации напрямую зависят от способностей, талантов субъектов инновационного процесса, спроецированные на социокультурные преобразования. Принятие решений относительно инновации и ее внедрения в организации, по сути,

означает информационно-поисковую и информационно-предметную деятельность, к осуществлению которой индивида толкает желание уменьшить неопределенность относительно приоритетов и недостатков тех или иных преимуществ и недостатков инновации. На этапе ознакомления индивид преимущественно ищет данные об информационной компоненте, воплощенной в технологической инновации, информацию, которая уменьшает неопределенность относительно причинных связей, на которых держится способность инновации решить проблему (Синяева и др., 2007). На этом этапе индивид стремится узнать суть инновации, а также как она работает. На этапе принятия решений индивид ищет информацию с оценкой инновации, чтобы уменьшить неопределенность относительно ее последствий. Субъективные оценки новой идеи имеют особенно большие шансы повлиять на индивида на этапе принятия решения. Инновационность – это свойство, которое означает преимущества новой идеи, которая рассчитана на дальнейшую диффузию и ее распространение в организации.

Модель инновационного развития организации как условие процесса социальных изменений включает исследование инновации как новой коммуникационной технологии, которая дает новое дыхание исследованию инноваций в организации (А.Вен де Вен). Изучение процесса инноваций в организациях представляет совокупность решений и действий. Внедрение инноваций в организациях считается важной проблемой, которую следует решать руководству (Олексенко Р.І., 2013b).

В нынешних условиях успешность проведения реформ в экономике зиждется на непрерывном процессе создания инноваций, прежде всего в области новой техники и технологий. Формальное описание процедур деятельности по разработке и внедрению инноваций и их внедрению заключается в инновационном цикле, который начинается с идеи, нового решения проблемы, создания технологий, а затем на этой основе производства товаров и реализации их на рынке конкретным потребителям (Олексенко Р.І., 2010с). Методология экономического знания выделяет коммерциализацию как решающий, определяющий фактор инновационного развития. Для создания инновационного

механизма организации необходима социально-правовая поддержка рыночных стимулов и технологическая модернизация, которая невозможна без социальной, что делает ее особенно актуальной, имеющей практическое значение. Специфика технологий инновационного развития состоит в том, что они основываются на широком использовании интеллектуального труда и интеллектуального ресурса. Это означает, что модернизация организации будет успешной тогда, когда будет учитываться интеллектуальный ресурс, интеллектуально-технологическая компонента. Инновационное развитие становится приоритетом организации как развивающейся системы и содействует ее эффективности. Инновации выступают также и элементом культуры, что трансформирует инновационный менеджмент в инновационно-культурный. Культура не только меняет мировосприятие людей, но и приводит к переменам в экономических и социальных системах. Сфера культуры как высоротехнологическая отрасль инновационно-культурного менеджмента реализуется посредством культурных проектов. Инновационная составляющая развития культурных проектов будет содействовать развитию творческого потенциала специалистов культурной отрасли и повышению престижности культурных профессий (Олексенко Р.І. и др., 2017d).

В последнее время в мире в качестве универсальной инновационной стратегии развития была выдвинута модель креативного города как инновационной модели развития, связанная с именем Ч.Лэндри. (Лэндри Ч., 2014). Эта концепция исходит из того, что основным инновационным критерием развития креативного города является его способность обеспечить инфраструктуру для роста социального (интеллектуального, человеческого) капитала, вносящего возрастающий вклад в развитие сегментов информационного пространства города. Концепция креативного города вписана в глобальные инновационные движения технологии, капитала и трудовых ресурсов. При этом наиболее активным субъектом построения креативного городского пространства признается особый креативный

класс, который изначально отличается высоким социальным капиталом.

Перед государством поставлена задача применения инноваций в ведущий фактор экономического роста во всех сферах экономики, чтобы обеспечить переход к формированию новой технологической инновационной базы. Также в рамках данной модели развития необходимо уделить особое внимание развитию человеческого потенциала как главной составляющей как креативного города, так и всей инновационной системы. Главным способом достижения поставленной цели является переход экономики на инновационную социально-ориентированную модель развития. Следует выделить основные функции построения инновационного государства: 1) государство является гарантом для развития бизнеса, страхует вложения от непредвиденных рисков, стимулирует активность бизнеса, что позволяет делать инновационную сферу более привлекательной для новых инвестиций; 2) государство является регулятором налоговой системы и может предоставлять льготы для высокотехнологических предприятий, осуществляющих деятельность в инновационном секторе экономики; 3) государство диктует условия для фундаментальных исследований, которые в будущем будут использованы для специализированных отраслей производства инновационной продукции (Старовойт О.В., 2017).

Инновационная модель проведения бизнеса должна стать доминирующей в рамках развития организаций в целях повышения эффективности и занятия лидерских позиций на рынках, а также в технологической модернизации ключевых секторов экономики, определяющих место и роль Украины на мировом рынке конкуренции. Государство должно обеспечить формирование благоприятного инновационного климата, включая создание условий и стимулов для инновационной деятельности, а также благоприятных условий для использования инноваций во всех видах деятельности, так как государство является главным инициатором изменений. В настоящее время стратегия инновационного развития активно сменяет научно-техническую деятельность и становится

Формирование модели инновационного развития организации как условие процесса социальных изменений

основным приоритетом хозяйственно-экономической сферы. В этой стратегии интеллектуальный ресурс в виде науки и образования, а также их опредмеченных результатов превращается в определяющие факторы экономического роста. Экономика знаний становится симбиозом креативности человека и морально-правовых норм хозяйствования, имеющих глобальное измерение. В качестве инноваций выступают комплексные человекоразмерные проблемы, носящие междисциплинарный характер, создаются новые организационные формы выполнения исследований и разработок.

Результат исследования – формирование модели инновационной организации, которое занимает длительное время, рассчитанное на определенные этапы ее продвижения к уровню инновационности. Данная модель инновационного развития организации включает культивирование инноваций как движущей силы развития

организации, наличие руководителей как агентов инновационных изменений, разработку модели инновационного менеджмента, в основе которой инновационные технологии и диффузия инноваций на все уровни управления.

Выводы и практические рекомендации:

1. Инновационный менеджмент содействует формированию инноваций как интеллектуального потенциала и ресурса организации, который переходит в прибавочную стоимость.

2. Инновационный менеджмент содействует формированию креативно-инновационной экономики, в основе которой развитие креативного капитала.

3. Инновационный менеджмент содействует формированию креативной личности, которой принадлежит будущее организаций, в основе которых инновационная культура менеджмента.

Список литературы:

1. Андриякайтене Регина, Воронкова В. Г., Кивлюк О. П., Никитенко В. А. Становление и развитие smart-общества как высокоразумного, высокотехнологического, высокоинтеллектуального // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2017. Вип. 71. С. 17-25.
2. Воронкова В.Г. Формування синергетично-рефлексивної моделі самоуправлінського суспільства: цивілізаційни контекст // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: збірник наукових праць. Запоріжжя: ЗДІА. 2012. Вип.49. С.17-28.
3. Valentina Voronkova, Marina Maksimenyuk, Vitalina Nikitenko. Humanistic management in the context of phylosopic anthropology: human dimension // Нова парадигма: Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. Київ. 2016. Вип.129. С.64-76.
4. Евретт М.Роджерс. Дифузія інновацій / Пер. з англ. Василя Старка. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія». 2009. 591 с.
5. Кравченко І.М. Аналіз категорій трудовий потенціал в контексті категорій робоча сила, людський потенціал, людський капітал та трудові ресурси // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: збірник наукових праць. Запоріжжя: ЗДІА. 2012. Вип. 51. С.124-131.
6. Лэндри Ч. Креативный город. М.: Классика XXI. 2014. 400с.
7. Крайнік О.М. Покращення збутової діяльності за допомогою зовнішнього інвестування на ТОВ Айс Запоріжжя// Часопис економічних реформ. 2015. Вип.2. С.85-90.
8. Крайнік О.М. Ризик-менеджмент як інструмент регулювання економічної поведінки суб'єктів господарювання в сучасних умовах // Інвестиції:практика та досвід. 2015. №10. С.28-31.
9. Максименюк М.Ю. Організації як об'єкт публічного адміністрування: теоретико-методологічні виміри // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2015. Вип. 63. С. 234-248.
10. Олексенко Р. І. Вплив комунікацій на ціннісні орієнтири особистості // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2015. Вип. 62. С. 65-73.
11. Синяєва Л. В., Олексенко Р. І., Плаксина І. М. Екологічні проблеми України та шляхи їх вирішення // Вісник Сумського національного аграрного університету. 2007. № 4. С.12- 15
12. Олексенко Р. И. Философия образования как неотъемлемый фактор экономического развития общества // Социосфера. 2013. № 3. С. 19- 26
13. Олексенко Р.І. Управління продуктивністю праці на підприємствах. К.: Агросвіт. 2010. №11. С. 46-48
14. Олексенко Р. І., Молодиченко В. В. Концептуальні пріоритети формування сучасної людини економічної // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2017. Вип.70. С. 164 – 175.
15. Сергієнко Т.І. Управління людськими ресурсами на підприємстві в системі сучасного менеджменту // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць. 2012. Випуск 51. С.102-108.

16. Сергієнко Т.І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць. 2012. Випуск 48. С.236-242.
17. Старжинский В.В., Цепкало В.В. На пути к обществу инноваций. Минск: РИВШ. 2016. 446 с.
18. Старовойт О.В. Формування інноваційних засад концепції інформаційно-культурного менеджменту в контексті міждисциплінарного простору // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2017. Вип. 71. С. 76-82.

REFERENCES

1. Andriukajtene, Regina, Voronkova, V. G., Kyvliuk, O. P. Nikitenko, V.A. (2017). Stanovlenie s razvitie smart-society as vysokorazumno, vysokotekhnologičeskogo, vysokointellektualnogo // *Humanities Bulletin of Zaporizhzhie State Engineering Academy*. Issue. 71. 17-25 [in Russian].
2. Voronkova, V.G. (2012a). Formation of synergistically-reflexively model samoupravlinskogo society: civilizacijni context // *Humanities Bulletin of Zaporizhzhie State Engineering Academy*. Issue 49. 17-28 [in Ukrainian].
3. Valentina, Voronkova, Marina, Maksimenyuk, Vitalina, Nikitenko (2016b). Humanistic management in the context of phylosofic anthropology: human dimension // *A new paradigm: the National Pedagogical University named after m. Dragomanov National Pedagogical University*. Kiev. Issue 129. 64-76 [in English].
4. Everett, M. Rogers (2009). Diffusion of innovations/lane. with the English. Basil Stark. Ps: Look. House "Kyiv-Mohyla Academy". 591 s. [in Ukrainian].
5. Kravchenko, M.I. (2012). An analysis of the categories of employment potential in the context of the kategoryj workforce, human potential, human capital and human resources // *Humanities Bulletin of Zaporizhzhie State Engineering Academy*. Issue. 51. 124-131 [in Ukrainian].
6. Lëndri., H. (2014). Creative garden. M.: Classic Collection XXI. 400 s. [in Russian].
7. Krajnik, O.M.(2015). Improvement of marketing activities using external investment in the LLC Ice Zaporizhzhya//*Journal of economic reforms*. Issue 2. 85-90 [in Ukrainian].
8. Krajnik, O. M. (2015). Risk management as a tool for regulating economic behaviour of the subjects in modern conditions//*investments: practice and experience*. № 10. 28-31[in Ukrainian].
9. Maksimenûk, M.Yu. (2015). Organization as an object of public administration: a theoretical and methodological dimensions // *Humanities Bulletin of Zaporizhzhie State Engineering Academy*. Issue. 63. 234-248 [in Ukrainian].
10. Oleksenko, R. I. (2015). The impact of communications on the value guidance of personality // *Humanities Bulletin of Zaporizhzhie State Engineering Academy*. Issue. 62. 65-73 [in Ukrainian].
11. Sinâeva, I. V., Oleksenko, R. I., Plaksina, I. M. (2007). Environmental problems and their solutions // *Bulletin of the Sumy national agricultural University*. № 4. 12-15 [in Ukrainian].
12. Oleksenko, R.I. (2013). Filosofiâ obrazovaniâ as neotemlemyj factor êkonomičeskogo development society // *Sociosfera*. № 3. 19-26 [in Russian].
13. Oleksenko R.I. (2010 c). Management of productivity in enterprises. K.: Agrosvit. № 11. P.46 – 48 [in Ukrainian].
14. Oleksenko, R. I., Molodičenko, V.V. (2017). Conceptual priorities formation of the modern human economic // *Humanities Bulletin of Zaporizhzhie State Engineering Academy*. Issue 70. 164-175 [in Ukrainian].
15. Sergienko, T.I.. (2012). Human resources management at the enterprise in the system of modern management//*Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy*: Issue 51. 102-108 [in Ukrainian].
16. Sergienko, T.I. (2012). Conflicts in the team and the Manager's role in solving them//*Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: scientific papers*. Issue 48. 236-242 [in Ukrainian].
17. Staržinskij, V. P., Cepkalo, V.V. (2016). On the way to the society of innovation. Minsk: RIVŠ. 446 s. [in Russian].
18. Starovoit, O.V. (2017). Formuvannaâ of the innovative principles of the concept of information and cultural management in the context of interdisciplinary space // *Humanities Bulletin of Zaporizhzhie State Engineering Academy*. Issue. 71. 76-82 [in Ukrainian].

Starovojt, Elena – Doctor of Philosophical Sciences, Associate Professor at the Department of Management and innovative technologies, social and cultural activities, National Pedagogical Dragomanov University (Kyiv, Ukraine)

E-mail: helenst0001@gmail.com, ORCID 0000-0001-7649-4455

FORMATION OF THE MODEL OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION AS THE CONDITION OF THE PROCESS OF SOCIAL CHANGES

Annotation. The relevance of the research topic is that the problem of introducing innovations and their diffusion is of great importance in modern conditions, since the process of social changes depends on their

Формирование модели инновационного развития организации как условие процесса социальных изменений

implementation. The manager should develop stages of introduction of innovations, focus on those agents of change that will be able to introduce innovations into the management process. The goal of the management is to develop a model for the introduction of innovations and expand the boundaries of their implementation, which penetrate all spheres of life - from decision-making to marketing, communications, which determine the process of social change in organizations. **The research problem** is that for effective management it is necessary to work out reliable mechanisms for overcoming the stagnation of management and transition to a new one - innovative and strategic management, based on the diffusion of innovations and the involvement of more and more people and managers in this process. A hypothesis is advanced that the process of introducing innovations into management practice will strengthen the self-organizing beginning, overcome the instability of organizations and transfer them to a higher quality management level. **The task of the research** is to analyze the model of the organization's innovative development, which would allow to successfully managing this organization. **The research methodology** is reduced to a set of methods - system, structural and functional, synergetic, which allow penetrating the essence of innovations, their types and structure, solve organizational problems, introduce innovative technologies and promote the organization to the level of innovative development. **The result of the research** is the formation of a model of an innovative organization that takes a long time, calculated for certain stage of its progress towards the level of innovation. This model of innovative development of the organization includes the cultivation of innovations as the driving force for the development of the organization, the availability of managers as agents of innovation change, the development of an innovation management model based on innovative technologies and diffusion of innovations at all levels of management.

Key words: innovation, innovation process, social change process, diffusion of innovations, innovative technologies, innovative organization.

Старовойт О. В. - Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова (Київ, Україна)
E-mail: helenst0001@rambler.ru, ORCID 0000-0001-7649-4455

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК УМОВА ПРОЦЕСУ СОЦІАЛЬНИХ ЗМІН

Анотація.

Актуальність теми дослідження в тому, що проблема впровадження інновацій та їх дифузія набуває у сучасних умовах великого значення, так як від їх впровадження залежить процес соціальних змін. Керівник повинен розробляти етапи впровадження інновацій, акцентувати увагу на тих агентах змін, які зможуть впроваджувати інновації і сприяти розширенню меж їх впровадження, які проникають в усі сфери життєдіяльності – від прийняття рішень до маркетингу, комунікацій, які детермінують процес соціальних змін в організаціях. **Проблема дослідження** в тому, що для ефективного управління слід відпрацювати надійні механізми подолання відсталості управління і переходу до нового – інноваційно-стратегічного управління, в основі якого дифузія інновацій і втягнення у цей процес все більшої кількості людей та управлінців. **Висувається гіпотеза**, що процес впровадження інновацій у практику управлінської діяльності посилить самоорганізуюче начало, подолання нестабільності організацій і перехід їх на більш високий якісний рівень управління. **Задача дослідження** – проаналізувати модель інноваційного розвитку організації, яка дозволила б успішно управляти цією організацією. **Методологія дослідження** зводиться до сукупності методів – системний, структурно-функціональний, синергетичний, які дозволяють проникнути в сутність інновацій, їх види і структуру, вирішити проблеми організації, впровадити інноваційні технології та просунути організацію на рівень інноваційного розвитку. **Результат дослідження** – формування моделі інноваційної організації, яка займає тривалий час, розрахований на певні етапи її просування до рівня інноваційності. **Висновки.** Дана модель інноваційного розвитку організації, наявність керівників як агентів інноваційних змін, розробка моделі інноваційного менеджменту, в основі якого інноваційні технології та дифузія інновацій на всі рівні управління.

Ключові слова: інновації, інноваційний процес, процес соціальних змін, дифузія інновацій, інноваційні технології, інноваційна організація.

*Стаття рекомендована до публікації д.е.н., проф. Бойко О.В. (Запоріжжя, Україна)
Надійшла до редколегії: 12. 03.2018 р.
Прийнята до друку: 17. 03.2018*

Старовойт Олена Василівна, доктор філософських наук, доцент кафедри менеджменту та інноваційних технологій соціокультурної діяльності НПУ імені М.П. Драгоманова (Київ, Україна) вул. Пирогова, 9, м. Київ 01601 Україна.

E-mail: helenst0001@gmail.com, ORCID 0000-0001-7649-4455