

На правах рукописи

Городнов Вячеслав Юрьевич

**СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В
ОРГАНИЗАЦИОННОМ РАЗВИТИИ
ПРЕДПРИЯТИЙ ЕСТЕСТВЕННЫХ МОНОПОЛИЙ
(НА ПРИМЕРЕ РАО «ЕЭС РОССИИ»)**

Специальность 22.00.08 – социология управления

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата
социологических наук

Нижний Новгород – 2007

Диссертация выполнена на кафедре прикладной социологии факультета социальных наук Нижегородского государственного университета им. Н.И.Лобачевского

Научный руководитель - доктор экономических наук, профессор

Иудин Александр Анатольевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор

Новокшонова Людмила Васильевна

кандидат социологических наук, доцент

Журавлева Наталья Юрьевна

Ведущая организация: Институт социально-экономических проблем
народонаселения Российской Академии Наук

Защита состоится «14» ноября 2007 года в 17.00 на заседании диссертационного совета Д 212.166.14 при Нижегородском государственном университете имени Н.И. Лобачевского по адресу:

603000, г. Нижний Новгород, Университетский пер., д.7, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале фундаментальной библиотеки Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, пр. Гагарина, д.23, к. 1.

Автореферат разослан «___» октября 2007 года.

Ученый секретарь

диссертационного совета, доцент

Е.Е. Кутявина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Одна из характерных особенностей функционирования предприятий в современных условиях — это состояние перманентных структурных и функциональных изменений, направленных на адаптацию к быстро меняющимся внешним и внутренним факторам, на преодоление возникающих при этом проблем, на восстановление равновесия с окружающей средой. Большинство предприятий отечественной промышленности уже преодолели болезни переходного периода, прошли через процедуры банкротств, реформирования, враждебных и дружественных слияний и поглощений, однако, не следует считать, что данные процессы полностью завершены.

Особое значение перечисленные факторы имеют для предприятий естественных монополий, которые до конца XX века оставались в ведении государства и входили в состав государственного сектора экономики, являясь ключевым элементом гарантии энергетической безопасности государства, ключевой системой взаимоотношений субъектов энергетического рынка, результат которых — надежная поставка энергоресурсов в необходимых количествах и по приемлемым ценам, как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе всем субъектам этих отношений.

Проводимые в настоящее время Правительством Российской Федерации мероприятия по реформированию естественных монополий резко меняют их позиции на рынке.

Последствия осуществляемых организационных изменений в рамках реформирования естественных монополий¹ для созданных новых организационных структур энергетической отрасли оказались различными. На некоторых они способствовали финансовому оздоровлению, на других — успешному развитию и укреплению позиций на рынке, на третьих — росту издержек и углублению кризиса.

Процессы организационного строительства и развития предприятий на принципах инжиниринговых технологий, применяемые в ходе реформирования, не всегда дают положительные результаты. Поэтому актуальным становится изучение, обобщение и адаптация инновационного опыта успешных организаций, их практик и методик как в системе управления организационными изменениями, так и в оценке эффективности реализуемых инновационных процессов с экономической и социальной точек зрения для каждого конкретного предприятия. Важно выявить и исследовать ошибочные подходы и решения, так как копирование даже успешных чужих практик может привести к негативным последствиям или к чисто декларативному, формальному их внедрению при значительных финансовых издержках.

В последнее время (2003-2006 гг.) в отраслях естественных монополий ярко проявляется тенденция образования и развития холдингов и корпораций, внедрения

¹ Постановление Правительства РФ от 11 июля 2001 г. № 526 «О реформировании электроэнергетики Российской Федерации»; Федеральный закон «Об электроэнергетике» от 23 марта 2003 г. № 35-ФЗ

принципов корпоративного, проектного и процессного подхода к системе их управления, формирования и развития корпоративной культуры. Создаваемым корпорациям необходимо сформировать адекватную систему управления организационными инновациями, включающую нормативно-правовой, экономической, социальный регламентирующий инструментарий. Имеющиеся в настоящее время подходы к анализу эффективности процессов организационного развития не адаптированы к специфике функционирования предприятий естественных монополий (включая и предприятия государственного сектора экономики), традиционно построены на детерминировании финансово-экономических показателей и не позволяют измерить интегральную социальную эффективность их деятельности.

Противоречивый характер результатов реформирования естественных монополий, не квалифицированно управляемые инновационные процессы в организационном развитии новых корпораций обуславливают необходимость своевременного выявления и устранения причин их низкой социальной эффективности. Вследствие этого, необходимо не только своевременно разрабатывать адаптационные механизмы и методики управления этими процессами, но и осуществлять постоянный мониторинг их социальной эффективности, который позволит получать интегральные оценки экономической и социальной эффективности, способные оказывать влияние на принятие адекватных управленческих решений по минимизации рисков в случае неправильного выбора управляющих воздействий, обеспечивая полномасштабное и не декларативное внедрение нововведений.

Отсутствие целостности в методологии исследования социальной эффективности инновационных процессов реформирования естественных монополий, фрагментарности имеющихся инструментов оценки и неадаптированность к специфике их функционирования определили актуальность диссертационного исследования.

Степень научной разработанности проблемы.

Концепция организационного развития начала формироваться в русле психологического знания: большой вклад в зарождение этого направления внесли такие исследователи, как К. Левин¹, К. Бен, Л. Бредфорд², Р. Липпит³, которые занимались изучением проблем групповой динамики, межгруппового и внутригруппового взаимодействия, в том числе в трудовых организациях. В дальнейшем ученые перешли к работе с более сложными, чем простая малая группа, социальными системами и начали применять методики, используемые для внутригрупповой работы, для решения

¹ Lewin, K. Action research and minority problems /K.Lewin // J. Soc. Issues. -1948. - №2. - P.34-46; Lewin K. Group decision and social change // Readings in Social Psychology, ed. T. Newcomb, E. Hartley. - New York: Holt. Rev., 1947.

² Bradford, L.P. T-Group theory and laboratory method / L.P.Bradford, J.R.Gibb, K.D.Bennet. - New York: Wiley, 1964.

³ Lippit, R. The dynamics of planned change / R.Lippit, J.Watson, B.Westley. - New York: Harcourt, 1958.

организационных проблем. Среди исследователей, работавших в этом направлении, были Р. Блейк¹, Г. Шепард², Д. МакГрегор³ и другие.

У истоков формирования собственно концепции организационного развития стояли исследователи Р. Блэйк, Х. Шепард, Д. Моутон и П. Бьюкенен⁴.

Большой вклад в разработку теоретико-методологической основы и понятийного аппарата концепции организационного развития внесли такие ученые, как У. Беннис⁵, Р. Бекхард⁶, В. Френч⁷, У. Бёрк⁸, Х. Хорнштайн⁹, Р. Шмук¹⁰, М. Майлз¹¹, Н. Маргулис, Э.Райа¹² и другие.

Особое направление в изучении концепции организационного развития составили исследования ученых, рассматривающих процесс организационного развития с позиций системного подхода. Здесь нужно упомянуть работы Т. Гаммингса¹³ и К. Олбрехта¹⁴, Дж.Л. Гибсона, Д.М. Иванцевича, Д.Х. Доннелли-мл¹⁵, Г. Минцберга¹⁶, И. Прокопенко, К. Норта¹⁷, а также отечественных авторов М.А. Иванова, Д.М. Шустермана¹⁸.

¹ Blake, R.R. Building a dynamic organization through grid organization development /R.R.Blake, J.S.Mouton. - Mass.: Addison-Wesley, 1969; Blake, R.R. Breakthrough in organization development / R.R.Blake, L.B.Barnes, L.E.Greiner //Harvard Business Review. -1964. - № 4; Blake, R.R. Managing intergroup conflict in industry / R.R.Blake, H.A.Shepard, J.S.Mouton. -Found. Res. Hu. Behav., 1964.

² Shepard, H.A. Changing interpersonal and intergroup relations in organizations // Handbook of organizations. -Chicago: Rand McNally,1965. - P. 115-143.

³ McGregor, D. The human side of enterprise. - New York: McGraw Hill, 1960.

⁴ Buchanan, P.C. Crucial issues on OD // Social intervention: a behavioral science approach. - New York: Free Press, 1971.

⁵ Bennis, W. Organization Development: its Nature, origins and Prospects. - Mass.: Addison-Wesley, 1969; Bennis ,W.G. The Nature of Organization Development. - Mass.:Addison-Wesley, 1969.

⁶ Beckhard, R. Organization Development: strategies and models. - Mass.: Addison-Wesley, 1969.

⁷ French, W.L. Organization Development: theory, practice and research /W.L.French, C.H.Bell, R.A.Zawacki. – Business Publications, INC. Dallas, 1978.

⁸ Burke, W.H. The Social Technology of Organization Development /W.H.Burke, A.Harvey. - Fairfax, Va.; Learning Resources Corp., 1972.

⁹ Hornstein, H.A. Some conceptual issues in individual and group oriented strategies of intervention into organizations / H.A.Hornstein, B.B.Bunker, M.G.Hornstein // J.Appl.Behav.Sci. - 1971. - №7. - P.557-567.

¹⁰ Schmuck, R. Organization Development in Schools / R.Schmuck, M.Miles. - Palo Alto, Calif.: National Press Books, 1971;

¹¹ Miles, M.G. The consequences of survey feedback: theory and evaluation / M.G.Miles, H.A.Hornstein, D.M.Callahan, P.H.Calder. - New York: Holt, Rinehart & Winston, 1969.

¹² Margulies, N. Conceptual foundations of organizational development /N.Margulies, A.P.Raia. - McGraw-Hill Book Company, 1978.

¹³ Gammings, T. Systems theory of organization development. - New York : John Wiley & Sons, 1980.

¹⁴ Albrecht, K. Organizational Development. A total systems approach to positive change in any business organization. - Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1983.

¹⁵ Гибсон, Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы /Дж.Л.Гибсон, Д.М.Иванцевич, Д.Х.Доннелли-мл. – М.: ИНФРА-М, 2000.

¹⁶ Минцберг, Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб.: Питер, 2002.

¹⁷ Управление эффективностью и качеством. Модульная программа / под ред. И.Прокопенко, К.Норта. – М.: Дело, 2001.

¹⁸ Иванов, М.А. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса / М.А.Иванов, Д.М.Шустерман. - М.: Альпина Паблишер, 2003.

Над изучением проблем организационного развития работают Т. Норберт¹, П.Сенге², А. Клейнер, П.М. Сенге, Ш. Робертс, Р.Б. Росс, Дж. Рот, Б.Дж. Смит³, К. Фрайлингер, И. Фишер⁴, Дж.Д. Дак⁵, которые подходят к исследованию организационного развития как к эволюционной модели изменений.

Среди отечественных авторов, занимающихся проблемой организационного развития, необходимо назвать О.А. Страхову,⁶ В.С. Ефремова,⁷ А.И. Пригожина,⁸ С.Е.Поварницыну, Е.Н. Емельянова,⁹ Н.Масленникову,¹⁰ И.В. Афолина.¹¹

Переход проблемы организационного развития в область социологических наук произошел сравнительно недавно. В отечественной социологии проблема организационного развития как отдельного направления управленческой деятельности, как самостоятельной функции управления пока не получила достаточной разработки. Большинство исследований, посвященных изучению процесса организационного развития, либо рассматривают этот процесс как один из аспектов развития, жизненного цикла организации (например, А.Н. Мардас, О.А. Мардас¹²), либо подходят к нему с позиций управленческого консультирования, и, в этом случае, включают организационное развитие в стадию общеорганизационного консультационного процесса (например, А.И. Пригожин, Е.Н. Емельянов, Е.А. Скриптунова¹³, И.Е. Ворожейкин¹⁴ и другие). Изучение проблем организационного развития по-прежнему идет в русле организационных технологий и социальной инженерии, не выделяясь при этом в отдельное социологическое направление.

В период интенсивного перехода экономики на новый уклад тема организационного развития и его социального сопровождения ушла на задний план.

¹ Норберт, Т. Управление изменениями // Проблемы теории и практики управления. -1998. № 1; Норберт, Т. Тенденции и перспективы управления персоналом //Проблемы теории и практики управления. – 2000. - № 6. – С.95-100..

² Сенге, П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003.

³ Сенге, П. Танец перемен: новые проблемы самообучающейся организации /П.Сенге, А.Клейнер, Ш.Робертс, Р.Б.Росс, Дж.Рот, Б.Дж.Смит. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003.

⁴ Фрайлингер, К. Управление изменениями в организации / К.Фрайлингер, И.Фишер. – М.: Книгописная палата, 2002.

⁵ Дак, Дж.Д. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. – М.: Альпина Паблишер, 2002.

⁶ Страхова, О.А. Организационное развитие. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 1993.

⁷ Ефремов, В.С. Организации, бизнес-системы и стратегическое планирование //Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. - № 1; Ефремов, В.С. Стратегическое управление в контексте организационного развития //Менеджмент в России и за рубежом. -1999. - №1.

⁸ Пригожин, А.И. Современная социология организаций. – М.: Интерпакс, 1995; Пригожин, А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003..

⁹ Емельянов, Е.Н. Психология бизнеса / Е.Н.Емельянов, С.Е.Поварницына. – М.: АРМАДА, 1998.

¹⁰ Масленникова, Н. Цели развития организации через призму управленческих теорий // Проблемы теории и практики управления. - 2002. - № 6. – С. 77-83.

¹¹ Афонин, И.В. Управление развитием предприятия: стратегический менеджмент, инновации, инвестиции, цены. – М.: Дашков и К, 2002.

¹² Мардас, А.Н. Организационный менеджмент / А.Н.Мардас, О.А.Мардас. – СПб.: Питер, 2003.

¹³ Скриптунова, Е.А. Влияние профессиональных ценностей консультантов по организационному развитию на эффективность их деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – М.: МГУ, 1996.

¹⁴ Ворожейкин, И.Е. Управление социальным развитием организации / И.Е.Ворожейкин. - М.: Инфра-М, 2001.

Интерес к ней возродился только по мере стабилизации новых форм хозяйственной жизни, т.е. в начале XXI века. Появились публикации, непосредственно сфокусированные на инновациях в организационном развитии и их социальном обеспечении (Р.В. Рывкина, Л.Л. Косалс, В.И. Кабалина, И.В.Конев, С.А. Кугель, А.А. Гордиенко и другие¹). Вместе с тем, динамичность общественно-экономической ситуации не способствовала целостности восприятия столь важного социально-экономического явления, каким является инноватика.

Общетеоретические и методологические основы социально-управленческого знания в организационном развитии представлены в работах В.Г.Афанасьева².

Проблемы социального управления разрабатывают В.Н.Иванов, В.И.Франчук³. Основы теории и методологии инноватики представлены в работах З.П.Румянцевой⁴; проблемам инноватики в управлении посвящены работы Е.П.Поповой, В.С.Дудченко., А.А.Мешкова, А.И.Пригожина; инновационному менеджменту – Р.А.Фатхутдинова, В.П.Гунина и других⁵.

Несмотря на то, что интерес к теории нововведений в нашей стране возник несколько позже, по сравнению с рядом зарубежных стран, вышеназванными советскими и российскими авторами внесен значительный вклад в развитие этого направления. Вместе с тем, проработка теоретических вопросов не всегда сопровождается определением наиболее социально-целесообразных организационно-управленческих методов, способствующих повышению конкурентоспособности российских предприятий.

Исследования социально-управленческих особенностей инновационной деятельности в организационном развитии российского бизнеса проводятся на стыке целого ряда социальных наук: социологии управления, экономики, социальной психологии и общей теории управления.

¹ Предприятие и рынок: Динамика управления и трудовых отношений в переходный период /под ред.В.И. Кабалиной. - М., 1997; Конев, И.В. Социальное управление организационными инновациями в развивающейся корпорации [Электронный ресурс]: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.08. – М.: РГБ, 2006; Косалс, Л.Я. Социология перехода к рынку России /Л.Я.Косалс, Р.В.Рывкина.- М.,1998.; Социологический образ науки и технологии /под ред. С.А.Кугеля. - СПб., 1998; Гордиенко, А.А. Наука и инновационное предпринимательство в современном обществе. Социокультурный подход. - Новосибирск, 2000.

² Афанасьев, В.Г. Общество: системность познания, управление. - М: Политиздат, 1987; Афанасьев, В.Г. Человек в управлении обществом. - М.: Политиздат, 1977.

³ Иванов, В.Н. Реформы и будущее России //Социологич. исследования. -1996.--№3. – С. 21-27; Франчук, В.И. Основы общей теории социального управления. - М., 2000.

⁴ Румянцева, З.П. Малые технологические фирмы в Томске /З.П.Румянцева, В.И.Сырякин //Социологич. исследования. - 2000. - № 4. - С, 124-129.

⁵ Попова, Е.П. Проблемы критериев организационного развития: выживание или эффективность //Социологич. исследования. - 2004. - № 9. -С. 108-117; Дудченко, В.С. Решение региональных проблем игровыми методами //Социологич. исследования. - 1991. - № 7. - С. 121-130; Дудченко, В.С. Инновационный метод: новая парадигма науки и практики //Социологич. исследования. - 1996. - № 7. - С. 39-47; Мешков, А.А. Основные направления исследования инновации в американской социологии //Социологич. исследования. - 1996. - № 5. - С. 117-129; Пригожин, А.И. Управленческие нововведения: неопознанные ресурсы //Управление персоналом. - 2000. - № 1. - С. 17-21; Пригожин, А.И. Реформы спотыкаются о менеджмент //Общественные науки и современность. - 2001. - № 4. – 55-61; Фатхутдинов, Р.А. Инновационный менеджмент. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2005; Гунин, В.Н. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7 / В.Н.Гунин, В.П.Баранчев, А.Устинов, С.Ю.Ляпина. – М.: ИНФРА-М, 1999.

Вопросу организации и управления инновационными процессами в практике организационного развития предприятий с учетом специфики социально-экономических условий современной России, а, тем более, естественных монополий уделено недостаточно внимания. Перенос зарубежного опыта внедрений инновационных разработок на российские предприятия требует внимательного изучения, в том числе, поиска эффективного механизма, ориентированного на отечественную реальность.

Обзор научной литературы по теме исследования позволил сделать следующие выводы:

- Во-первых, достаточно полно освещены вопросы, касающиеся структуры и типов нововведений, возможных позиций участников инновационного процесса, психологических барьеров нововведений, отдельных способов инновационной деятельности и стратегий управления нововведениями.
- Во-вторых, сравнительно меньше и явно недостаточно исследований, относящихся к выявлению конкретных механизмов осуществления организационных инноваций (применительно к российским условиям), обоснованию эффективных технологий внедрения инноваций, обобщению имеющегося положительного отечественного и зарубежного опыта.
- В-третьих, до сих пор в полной мере не раскрыты вопросы социологического обеспечения нововведений в организациях, не выявлены условия, возможности и пути развития эффективного использования инновационного потенциала социума организаций.
- В-четвертых, нет специальных исследований, во всяком случае, в отечественной социологии, по социальной оценке эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятий естественных монополий, инновационной готовности персонала организаций, выявлению ее структуры, критериев, уровней, путей и способов ее повышения.

Изучение научной социально-управленческой литературы также показало, что в ней слабо представлены монографии, статьи и диссертации по проблеме оценки социальной эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятий, входящих в состав естественных монополий, таких как РАО «ЕЭС России», ОАО «Российские железные дороги», ОАО «Газпром» и другие, в том числе исследования, связанные с инноватикой в этой сфере.

Становится все более очевидным и острым противоречие между общественной потребностью в комплексном и эффективном осуществлении организационных инноваций, их всестороннем социологическом обеспечении, с одной стороны, и недостаточным теоретико-методологическим обоснованием социального управления организационными инновациями, с другой.

С этим противоречием связана основная проблема диссертационного исследования – совершенствование социального управления организационными инновациями.

Исходя из актуальности темы, степени ее изученности, постановки проблемы, определены объект и предмет исследования, его цель и задачи.

Цель диссертационного исследования – разработка модели оценки социальной эффективности инновационных процессов в организационном строительстве и развитии предприятий естественных монополий.

Поставленная цель диссертационного исследования обусловила необходимость решения *следующих задач*:

1. проанализировать и описать роль и функции предприятия естественной монополии в региональном социально-экономическом развитии;
2. выявить социальные характеристики предприятий энергетического комплекса, выполняющих роль катализатора регионального социально-экономического развития;
3. провести исследование социальных функций электроэнергетики – отрасли, формирующей экономическое пространство для естественной монополии – холдинга РАО «ЕЭС России»;
4. выявить принципы социальной ответственности и эффективности качества системы управления предприятием в контексте инновационного организационного развития;
5. разработать организационно-методическую модель оценки социальной эффективности и качества инновационных процессов в организационном развитии и апробировать применительно к предприятиям – монополистам.

Объектом исследования являются инновационные процессы в организационном развитии предприятий естественных монополий.

Предметом исследования выступает социальная эффективность инновационных процессов в энергетической корпорации РАО «ЕЭС России» в ходе ее реформирования.

Теоретико-методологическая основа работы. Адекватное описание многоуровневых инновационных процессов в современных деловых организациях потребовало интеграции структурно-функционального (Т. Парсонс) и конструкционистского (П. Бергер, Т. Лукман) подходов. Методы, разработанные в социологии социальных изменений (П. Штомпка), позволили проследить логику развития инновационных процессов в организациях. На основе феноменологической парадигмы исследована адаптация персонала к инновационным переменам в российских компаниях.

Эмпирической основой исследования являются результаты авторских исследований, проведенных в период 2005-2007 гг. на 15 предприятиях, типичных для

энергетической отрасли, расположенных на территориях Нижегородской, Ивановской, Владимирской, Пензенской областях, республики Мордовии; статистическая информация Госкомстата Российской Федерации¹, отраслевой статистики, прогнозы социально-экономического развития Российской Федерации и РАО «ЕЭС России»²; вторичный анализ результатов социологических исследований в других отраслях промышленности реального сектора экономики Российской Федерации³.

Научная новизна исследования:

1. выявлены и сформулированы особая социальная роль и социальные функции предприятий естественных монополий в региональном социально-экономическом развитии;

2. уточнены критерии «Социальной ответственности и социальной эффективности предприятий естественной монополии» и «Качество системы управления инновационными процессами в организационном развитии предприятий»;

3. разработан механизм оценки социальной эффективности организационного развития предприятий естественных монополий, включающий инструменты регулирования внутриорганизационных функций и функционирования как подсистемы регионального развития;

4. сформированы ключевые показатели системы мониторинга социальной эффективности инновационных процессов;

5. разработана модель оценки социальной эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятия естественных монополий.

Положения, выносимые на защиту:

1. Особая социальная роль и социальные функции энергетических предприятий связаны с тем, что эти предприятия выступают в качестве естественной монополии, структурирующей региональные социально-экономические и производственные подсистемы в процессе их развития и воспроизводства. На региональном уровне предприятия энергетики формируют благоприятный инвестиционный климат в развитии промышленности на территориях зоны их действия, становятся инвесторами предприятий региональной экономики, вкладываясь в их развитие электроэнергией и становясь совладельцами этих предприятий. Это способствует модернизации и

¹ Информационно-издательский центр «Статистика России». [http:// www.infostat.ru](http://www.infostat.ru)

² <http://www.vsluh.ru/news/oilgas/16275.html>; <http://www.tgc6.ru/index.php?id=results>; <http://www.rao-ees.elektra.ru/ru/investor/reporting/reports/report2006/>

³ Российская промышленность на перепутье. Что мешает нашим фирмам стать конкурентоспособными: доклад ГУ ВШЭ о конкурентоспособности обрабатывающей промышленности России по результатам партнерского проекта со Всемирным банком при финансовой поддержке Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации / В. Голикова, К. Гончар, Б. Кузнецов, А. Яковлев; науч. рук. проекта Е. Ясин. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. 104 с.; <http://www.government.nnov.ru/?id=1846>; Основные тенденции социально-экономического развития в январе-июле 2007 года, <http://www.economy.gov.ru/wps/portal!/ut/p/>

реконструкции регионального промышленного потенциала и, одновременно, создает предпосылки для развития самой энергетики.

2. Рассматривая эволюцию теорий эффективного управления процессами в организации (научного управления, административной теории управления, классической теории организации, доктрины «человеческих отношений», стратегического управления и др.), установлено, что взгляды на их эффективность, получившие развитие в конкретные периоды времени, в определяющей степени зависели от того, в какой социально-политической системе они создавались и формировались. Автор приходит к выводу, что наиболее полно к современным требованиям относится определение: «Социальная ответственность предприятия естественной монополии – это осознанный, добровольный вклад бизнеса в развитие общества – в социальную, производственно-экономическую и экологическую сферы, связанный напрямую с основной деятельностью компании и, в тоже время, выходящей за рамки определенного законом минимума».

3. Механизм оценки социальной эффективности организационного развития предприятий естественной монополии включает инструменты регулирования внутриорганизационных функций и процессов функционирования как подсистемы регионального развития. Он позволяет дать оценку социальной эффективности и качества инновационных процессов в организационном развитии предприятий энергетической отрасли, а также сформировать алгоритм выбора инноваций в системе управления, определить диапазон организационных нововведений, ориентированных на достижение социальных результатов согласно выявленным стратегическим целевым приоритетам процессного функционирования и развития предприятий.

4. Выявлены ключевые показатели системы мониторинга социальной эффективности инновационных процессов, которые позволяют руководству предприятия естественной монополии принимать адекватные системные управленческие решения по приоритетным направлениям инновационного развития предприятия, привить персоналу системное мышление в понимании важности его непосредственного участия в решении сложных задач преобразований и изменений.

5. Модель оценки социальной эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятия естественных монополий дает комплексную характеристику социально-управленческих феноменов: «социальная ответственность и эффективность предприятия естественной монополии», «качество системы управления инновационными процессами в организационном развитии предприятия», отражающих уровень развития предприятия для достижения социально значимых задач.

Теоретическая значимость исследования заключается:

- в разработке методологических оснований особой социальной роли и социальных функций предприятий естественных монополий, структурирующих

региональные социально-экономические подсистемы в процессе их развития и воспроизводства;

- в уточнении теоретико-методологических аспектов оценки социальной эффективности и качества управления инновационными процессами в организационном развитии предприятия;
- в формировании методики комплексной организационно-управленческой диагностики качества управления, позволяющей выявить зависимость социальных результатов от степени активности инновационного развития предприятия;
- в разработке социального механизма управления инновационными процессами в организационном развитии предприятия;
- в обосновании методики определения, обоснования и процессов принятия согласованных решений по приоритетным направлениям инновационной деятельности в системах менеджмента предприятий естественных монополий;

Практическая значимость работы заключается в том, что ее основные положения и результаты апробированы и могут использоваться предприятиями ТЭК, промышленности, научно-исследовательскими, образовательными, консалтинговыми организациями, органами государственной и региональной исполнительной власти, органами муниципального самоуправления при решении задач организационного строительства на инновационных принципах в плане социального и экономического развития, роста конкурентоспособности, при разработке методических положений по оценке социальной эффективности и качества управления современной организацией; в обосновании системно увязанных показателей. Отдельные положения, выводы и рекомендации могут быть использованы при создании учебно-методических материалов по блоку социально-управленческих дисциплин для обучения студентов по специальностям «Социология управления», «Управление инновациями», «Менеджмент организации», а также в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Апробация работы. Теоретические положения и модели оценки качества инновационных процессов в организационном развитии предприятий прошли апробацию и реализованы на предприятиях Нижегородской области: ОАО «Нижегороднефтеоргсинтез», ОАО «Ворсменский медико-инструментальный завод», ОАО «Богородский машиностроительный завод», ЗАО «Мера-НН», ОАО «Территориально-генерирующая компания № 6».

Результаты исследования нашли отражение в публикациях по теме диссертации, докладывались на научно-практической конференции ВНИТЦ по результатам первого этапа проекта поддержки инновационных проектов «Разработка стратегической схемы реализации проекта производства пеностекла и проведение исследования по совершенствованию качества пенодекора» (ноябрь 2005г.); научно-практических конференциях ОАО РАО «ЕЭС России»: «Методология и технологии внедрения систем

менеджмента качества в энергокомпаниях холдинга ОАО РАО «ЕЭС России» (23-24 ноября 2006г.); «Инновационные технологии в энергетике» (23-24 мая 2007г.); «Опыт внедрения систем менеджмента качества в энергетических компаниях» (17-18 июля 2007г.).

Основные положения диссертации отражены в учебно-методических пособиях, разработанных автором и используемых в программах дополнительного образования Нижегородского государственного университета им. Н.И.Лобачевского, Нижегородского государственного технического университета (программа МВА), Государственного университета - Высшая школа экономики в Нижнем Новгороде («Управление инновационными проектами», «Инновационное проектирование и моделирование», «Организационное развитие»), а также Президентской программы подготовки управленческих кадров РФ (2004-2007 гг.).

По теме диссертации опубликовано 6 работ, общим объемом 5,32 п.л., одна из них в рецензируемом издании.

Структура диссертации: Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы, уточнена степень ее разработанности, определены цель и задачи исследования, раскрыта новизна работы, дана оценка ее теоретической и практической значимости.

Первая глава «Социальная эффективность инновационных процессов в организационном развитии предприятий» состоит из трех параграфов, посвященных анализу основных терминов, определений и специфике социальной эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятий.

В первом параграфе «Социальные аспекты ответственности бизнеса и эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятий» осуществлена теоретическая проработка и анализ положений, определяющих понятия «социальная ответственность и социальная эффективность предприятия естественной монополии», «качество системы управления инновационными процессами в организационном развитии предприятия» (с.29-34 диссертации), уточнены принципы, критерии и методы их оценивания; обобщены социальные аспекты инновационной проблематики организационного развития предприятий. Рассматривая эволюцию теорий эффективного управления процессами в организации (научного управления, административной теории управления, классической теории организации, доктрины «человеческих отношений», стратегического управления и др.), установлено, что взгляды на их эффективность, получившие развитие в конкретные периоды времени,

зависели, главным образом, от того, в какой социально-политической системе они создавались и формировались.

Проведенный анализ позволил заключить, что в современных условиях глобализации социально-экономических систем определяющим критерием социальной эффективности предприятия становится не только правильный выбор методов и форм осуществления субъектно-объектных отношений, но и его способность к осуществлению инновационной деятельности, созданию внутри и особенно на территории ответственности хозяйствующего субъекта деловой атмосферы перманентных перемен.

Непременным условием высокой социальной эффективности инновационных процессов является надлежащий уровень социальной ответственности предприятия. Анализ различных подходов позволил сделать вывод о том, что в настоящее время термин «социальная эффективность и социальная ответственность предприятий естественных монополий» трактуется весьма расплывчато и не определен как в теоретическом, так и практическом плане.

Проходящие в последнее время дискуссии показывают, что в России нет научной проработки понятия «социальная ответственность бизнеса», и каждый понимает эти слова по-своему: люди, сформировавшиеся при социализме, ждут от корпораций и предприятий, чтобы они вместо государства взяли на себя все социальные проблемы. А поскольку большинство предприятий это сделать не в состоянии, в массовом сознании сформировалось негативное отношение к бизнесу и его лидерам. В свою очередь многие бизнесмены считают, что их социальная ответственность состоит только в том, чтобы организовать рабочие места, обеспечить своим сотрудникам достойную зарплату и платить налоги. В массовом сознании социальная ответственность сводится к формуле «делиться надо» и воспринимается, в основном, как благотворительная деятельность.

Анализируя понятие «социальная ответственность бизнеса», автор приходит к выводу, что наиболее полно современным требованиям соответствует следующее определение: «Социальная ответственность предприятия естественной монополии — это осознанный, добровольный вклад бизнеса в развитие общества: в социальную, производственно-экономическую и экологическую сферы, связанный напрямую с основной деятельностью компании и, в то же время, выходящий за рамки определенного законом минимума» (с.19-21 диссертации).

Во втором параграфе «Организационные инновации: концептуальные подходы и структурные переменные организационного развития предприятий» осуществлена теоретическая проработка и анализ положений, касающихся определения организационных инноваций, проведена оценка существующих концептуальных подходов и структурных переменных организационного развития предприятий. Отмечено, что объективная сторона организационных инноваций выражается в

реальном обновлении организации, субъективная сторона – в том, как этот процесс воспринимается и понимается внутренним и внешним окружением.

Субъективные представления людей могут по-разному соотноситься с объективным содержанием организационных инноваций, совпадать или не совпадать. При этом возможны три варианта несовпадения:

- субъективные представления об организационных инновациях опережают их объективную логику и ритм. Большинство руководителей, находясь на начальной стадии внедрения инновационного процесса в систему управления, требуют от проектной команды результатов, выраженных в экономических значениях, через несколько месяцев;
- субъективные представления об организационных инновациях отстают от их объективного содержания. Руководство (менеджмент), персонал начинают осознавать последствия нововведений, когда они уже введены и апробированы;
- субъективные представления об организационных инновациях принципиально расходятся с их объективным содержанием.

Совпадение субъективной и объективной сторон организационных инноваций является выражением их цельности и полноты, условием их успешного осуществления. Данное совпадение – достаточно редкое явление и, как правило, достигается при условии грамотного внедрения принципов процессного управления, воспитания у высшего менеджмента командного духа.

Инновационные процессы организационного развития (и многие другие) можно классифицировать по трем типологиям: административным и технологическим (ИТ-технологии) инновациям; продуктовым и процессным; радикальным и инкрементальным.

Различие организационных и технологических инновационных процессов отражает общее отличие социальной структуры предприятия и технологии их реформирования. Организационные инновации относятся к изменениям в организационных структурах и административных процессах и, как правило, напрямую связаны с управлением предприятия¹.

Процессные инновации – изменения в инструментах, устройствах, знаниях, заключенные в процессах перехода от «входов» к полезным результатам («выход»).

Исследователи также различают радикальные и инкрементальные инновации. Данная классификация базируется на степени изменений, производимых в ходе внедрения инновационных процессов в организационное развитие предприятия².

¹ Гурков, И.Б. Инновационное развитие и конкурентоспособность / И.Б. Гурков // Очерки развития российских предприятий. – М.: ТЕИС, 2003. – с.10.

² Damanpour, F. Organizational Complexity and Innovation: Developing and Testing Multiple Contingency Models. Management Science, 42 (5), 693-716, 1996

В научной литературе рассматриваются и другие подходы к изучению инноваций, в частности, организационно-ориентированный и индивидуально-ориентированный¹.

Индивидуально-ориентированный подход акцентирует внимание на субъективных аспектах инновации, ее восприятию и переживании.

В диссертационном исследовании использован комплексный подход к интерпретации и исследованию инноваций, который соединил технологический, процессный, деятельностный, результатный, а также организационно-ориентированный и индивидуально-ориентированный подходы (с. 40-48 диссертации).

В третьем параграфе «Функциональное назначение и закономерности развития предприятий естественных монополии» дается краткий анализ существующих определений «естественной монополии». Автором определено, что в научной литературе отсутствует четко определенное понятие естественной монополии, недостаточно разработана система критериев, позволяющих относить ту или иную рыночную ситуацию к естественной монополии, а также недостаточно изучен механизм воспроизводства естественных монополий как структурных элементов хозяйственной системы. Проблемы рыночной монополизации имеют длительную историю изучения. На ранних этапах анализа сущности, факторов и условий возникновения монополий их появление связывалось с развитием конкуренции. При этом, основной акцент в исследованиях делался на невмешательство государства в рыночные процессы, обосновывался принцип «невидимой руки», способной удовлетворить интересы всех участников рынка

Автором диссертационного исследования выделено пять основных подходов к рассмотрению проблемы естественной монополии, различных аспектов ее функционирования и развития: естественная монополия как организационная форма предприятия; естественная монополия как отрасль; естественная монополия как определенный тип рыночной структуры; контрактные основы возникновения естественной монополии (институциональный подход); отсутствие объективных причин для возникновения естественной монополии (с. 49-52 диссертации).

В результате проведенных исследований автором определена особая социальная роль и социальные функции энергетических предприятий в качестве естественной монополии, структурирующей региональные социально-экономические и производственные подсистемы в процессе их воспроизводства. В ходе реформирования отрасли сохраняется государственное управление Единой энергетической системой России, что обеспечивает энергетическую безопасность страны. Реформирование отрасли создает эффективный механизм снижения издержек в сфере производства (генерации) тепло- и электроэнергии, передачи и распределения, улучшения финансового состояния энергетических компаний. На региональном уровне

¹ Zaltman, G. Processes and Phenomena of Social Change. New York. 1973; Zaltman G., Duncan R., Holbek J. Innovations and Organizations. New York, 1973.

предприятия энергетики формируют благоприятный инвестиционный климат в развитии промышленности на территориях зоны действия и способствуют привлечению значительного объема инвестиций для возмещения выбытия генерирующих мощностей, модернизации и реконструкции регионального промышленного потенциала (эффект взаимозависимости); поэтапной ликвидации перекрестного субсидирования между различными регионами и группами потребителей электроэнергии, что значительно повышает статус социальной ответственности органов государственного регионального управления, менеджмента и персонала предприятий энергетики.

Во второй главе «Социальный механизм управления инновационными процессами в организационном развитии предприятий естественных монополий (на примере энергохолдинга РАО «ЕЭС России»)» выявлена роль социальных детерминант в решении проблем эффективности управления; обоснованы структура и содержание социального механизма активизации инновационной деятельности; проведена комплексная оценка социальной эффективности и качества управления предприятиями энергетической отрасли. Обобщая практику функционирования ряда предприятий, являющихся типичными для кластера энергетических предприятий РАО «ЕЭС России», было установлено, что главной причиной недостаточно высокой результативности их деятельности, наряду с негативным влиянием внешней среды, является низкая социальная эффективность инновационных процессов в организационном развитии самого предприятия. Подтверждением этому является структурирование проблемного поля эффективности управленческой деятельности организаций рассматриваемой отрасли, в рамках которого была установлена ключевая роль следующих социальных детерминант:

1. В системе управления как главной надстройке всех организационно-управленческих процессов и их социальных результатов: отсутствие четкой, детально-разработанной стратегии развития с портфелем концептуально-разработанных инвестиционных проектов (включая инвестиционные проекты в персонал, организационное развитие) и ориентация на краткосрочные результаты в ущерб среднесрочным и долгосрочным; недостаток квалифицированных, с базовым (энергетика) образованием, менеджеров высшего и среднего звена. Результаты вторичного анализа материалов социологических исследований позволили заключить, что профессионализм менеджеров на предприятиях естественных монополий, государственных предприятиях, по-прежнему, ценится намного ниже, чем в других отраслях. Не развиты горизонтальные связи между подразделениями, преобладают вертикальные связи, высока централизация принятия управленческих решений, чрезмерна замкнутость структурных подразделений на первых руководителях, что приводит к их перегруженности, концентрации на решении оперативных, а не стратегических задач.

2. В механизме управления инновационными процессами в организационном развитии, во многом предопределяющего эффективность менеджмента сложно-

построенной организации, можно констатировать недостаточную эффективность применяемых рычагов и методов воздействия. Это подтверждают проблемы, связанные с неудовлетворенностью большого числа работников системой оплаты и организацией труда; существующими системами профессионального и карьерного роста; уровнем информационного обеспечения и правовой защищенности.

3. В процессе управления инновационной деятельностью. В настоящее время на многих энергетических предприятиях сложилась ситуация, при которой принятие управленческих решений ошибочно рассматривается как индивидуальный, а не групповой процесс. Систематическое игнорирование мнения подчиненных приводит к авторитарному стилю руководства, чрезмерной централизации управления и, как следствие, неудовлетворенности трудом, ухудшению социально-психологического климата в коллективе. В этом контексте следует также отметить и «слабость» практикуемых инструментальных функций управления.

Согласно уточненному в работе алгоритму организационно-управленческой диагностики, была проведена комплексная оценка социальной эффективности и качества управления предприятиями, входящими в энергокорпорацию ОАО «ТГК-6», действующими на территориях Нижегородской, Владимирской, Ивановской, Пензенской областей, республики Мордовия. Экспериментальные (пилотные) расчеты, проведенные по разработанной методике, позволили сделать вывод о недостаточно высоком уровне социальной эффективности систем управления, а также необходимости активизации инновационных процессов в системе организационного развития предприятий.

Предлагаемая системная оценочная методика конкретизирует набор инструментальных областей воздействия, нацеленных на достижение высоких социально-экономических результатов инновационной деятельности (рис. 1). С целью выбора ее приоритетов разработан алгоритм обоснования необходимости нововведений в системе управления с учетом взаимосвязи ее управляющей и управляемой подсистем. В его основу положено использование результатов организационно-управленческой диагностики эффективности и качества системы управления хозяйствующего субъекта, инструментов стратегического менеджмента.

Следуя предложенному подходу, было установлено, что в настоящее время стратегия предприятий энергетической отрасли заключается в поддержании объема сбыта тепла и электроэнергии за счет увеличения тарифов, главными целевыми задачами которой выступает сохранение существующей доли рынка и упреждение опасности ее захвата конкурентами.

Согласно выявленным стратегическим приоритетам, в диссертации выделены основные типы организационных новаций, ориентированных на достижение высоких социально-экономических результатов и качества управленческой деятельности,

которые могут быть рекомендованы для практической реализации применительно к хозяйственным образованиям в энергетической отрасли.

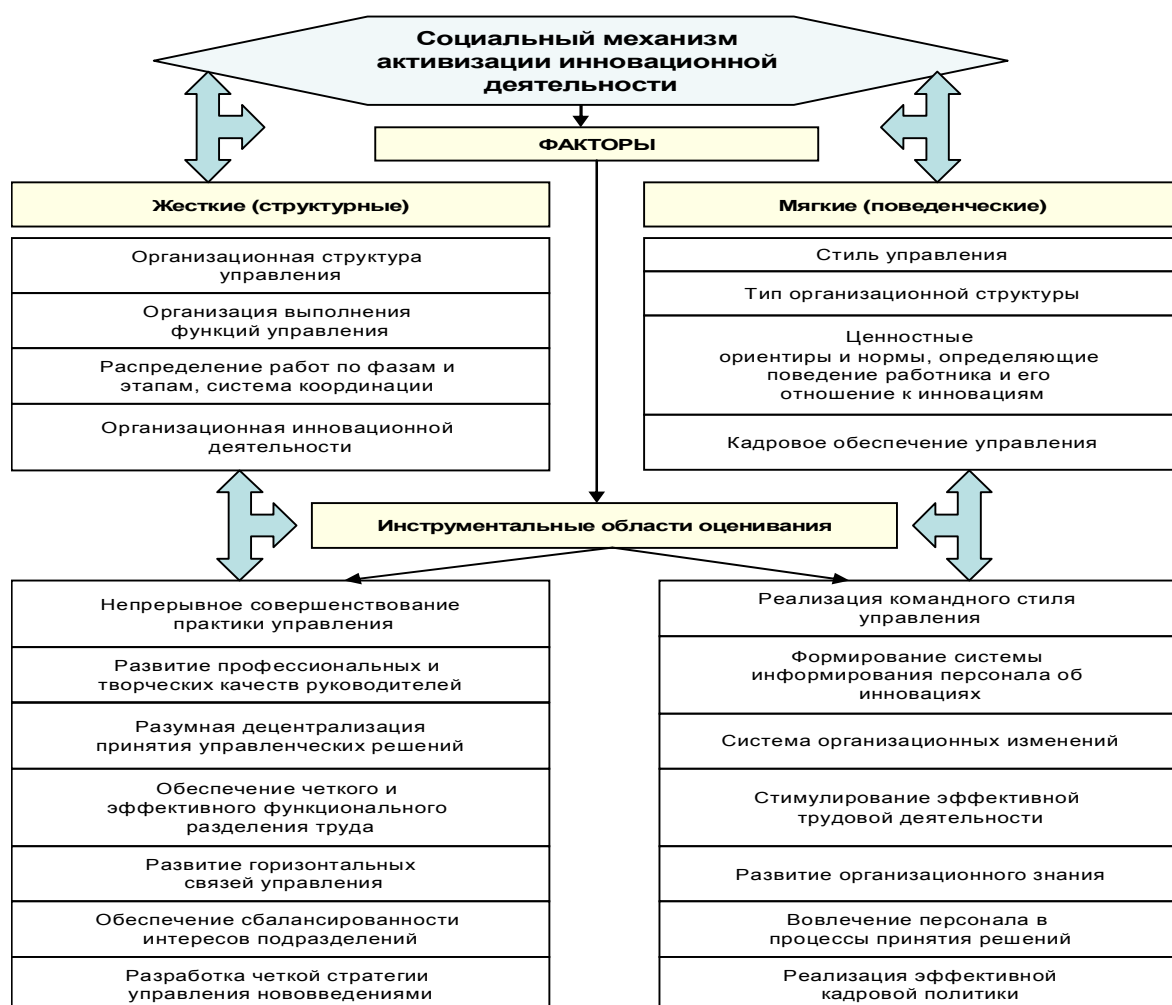


Рис. 1. Социальный механизм управления инновационным развитием

К их числу отнесены: управление на основе результатов сбалансированной системы показателей; внедрение процессно-ориентированного управления; постановка стратегического планирования, управление стоимостью, логистическое управление; переход на аутсоринг; создание структур по управлению проектами и др.

В третьей главе «Моделирование инструментария оценки социальной эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятий естественных монополий» представлены результаты авторских разработок в области оценки социальной эффективности реализуемых инновационных процессов в организационном развитии предприятий естественной монополии (на примере РАО «ЕЭС России»).

В первом параграфе «Многофакторная процессно-функциональная модель оценки социальной эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятий» представлена авторская разработка – структура и методика применения модели в организационном развитии предприятия, входящая в

комплексный социально-экономический инструментарий анализа эффективности системы управления. Модель позволяет собственникам, менеджменту определить коммуникационный профиль предприятия, анализировать эффективность проводимых преобразований, а с учетом введенных в процесс контроля оценочных ключевых показателей эффективности (КПЭ) для бизнес-процессов, ключевых показателей деятельности (КПД) подразделений, участвующих в инновационных процессах, принимать соответствующие адекватные управленческие решения, которые позволяют грамотно воздействовать на координацию внутриорганизационных функций и процессов функционирования предприятий естественной монополии как подсистемы регионального развития (стр.89-102 диссертации).

Во втором параграфе «Ключевые показатели социальной эффективности инновационных процессов организационного развития предприятий» представлены подходы к формированию системы КПЭ: подход, основанный на финансовых параметрах, и подход, основанный на факторах успеха используемой стратегии бизнеса. В отличие от установившихся традиций и методик использования в системе КПЭ в основном ключевых финансовых показателей деятельности компании и закрепления ответственности за отдельные элементы за организационными подразделениями более низкого уровня, в Открытом акционерном обществе «Территориальная генерирующая компания № 6» (ОАО «ТГК-6») система ключевых показателей эффективности (КПЭ) дополнена подходом, основанном на определении значений социальных индикаторов и основных факторов успеха выбранной модели или стратегии развития компании. Для этих факторов ежегодно уточняются индикаторы, на основе которых и строятся КПЭ. Проблема данного подхода состоит в том, что иногда его сложно напрямую увязать с финансовым результатом, как, впрочем, может быть сложно связать значения социальных индикаторов и факторов успеха, которые они призваны отслеживать.

Помимо двух описанных выше подходов, компания использует качественные или «мягкие» факторы оценки деятельности тех или иных подразделений и руководителей, такие как качество и оперативность их взаимодействия с другими подразделениями (четкое выполнение регламентов) или работа по развитию и совершенствованию навыков подчиненных. В нашем случае, указанные факторы носят не вспомогательный характер, а призваны стимулировать желаемое поведение тех или иных категорий руководителей, сотрудников в оптимальной системе управления инновационными процессами в организационном развитии компании (с. 105-109 диссертации).

В третьем параграфе «Методика применения инструментария оценки социальной эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятий естественных монополий» представлены результаты авторских социологических исследований по оценке социальной эффективности инновационных процессов в организационном развитии среди 15 типичных в кластере энергетической отрасли предприятий, входящих в состав РАО «ЕЭС России» и расположенных на территориях Нижегородской, Ивановской, Владимирской, Пензенской областях,

республики Мордовии. В результате исследований были выявлены тенденции, приоритеты инновационной деятельности энергетических предприятий, входящих в корпорацию ОАО «ТГК-6»; дана оценка факторов, детерминирующих управленческое поведение работников; разработаны практические рекомендации, ориентированные на повышение социальных результатов управления в контексте инновационного развития.

Выборочная совокупность формировалась из работников исполнительного аппарата ОАО «ТГК-6» (589 чел.) и двух пилотных филиалов – Нижегородского и Ивановского. В анкетировании приняли участие 2856 из 3791 работника предприятий, в том числе 35 высших менеджеров, 98 руководителей среднего звена, 695 инженеров и 2028 специалистов, техников, рабочих.

Подсчет результатов исследования по пяти основным группам оценочных показателей модели позволил построить коммуникационный профиль социальной эффективности системы управления инновационными процессами организационного развития предприятия (рис. 2).

Следует учитывать, что действия по улучшению одного из критериев оказывают воздействия на остальные, то есть критерии тесно взаимосвязаны между собой (правило «Золотого треугольника»).

Каждый раз, когда после проведения процессно-функциональной оценки разрабатываются проекты организационного развития, т.е. предпринимаются корректирующие действия, новый коммуникационный профиль накладывается на предыдущий с целью определения эффективности улучшений и динамики построения конкурентоспособной системы управления. Таким образом, в рамках модели на практике реализуется методология постоянного совершенствования Деминга – цикл PDCA (планируй – выполняй – проверяй – действуй).

Проводимый на постоянной основе мониторинг социальной эффективности системы управления инновационными процессами в организационном развитии предприятия позволяет менеджменту корпорации анализировать эффективность проводимых преобразований, а с учетом введенных в процесс контроля оценочных КПЭ для бизнес-процессов, принимать адекватные управленческие решения.

Среди причин, снижающих эффективность управления инновационными процессами, респондентами чаще всего отмечаются такие позиции, как недостаточно высокий уровень квалификации менеджеров среднего звена (18,29%), слабость технологий планирования и контроля (17,71%), непрозрачность механизма принятия и реализации управленческих решений (14,29%), менталитет высшего менеджмента (13,14%).

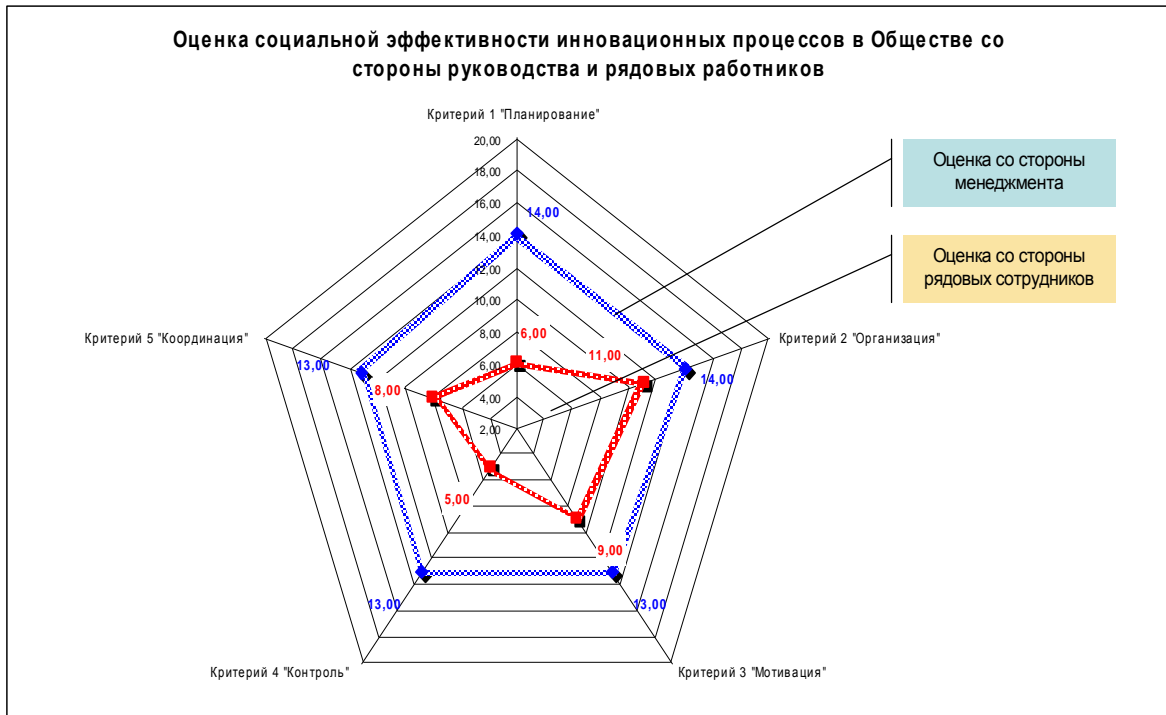


Рис. 2. Коммуникационный профиль организации по результатам оценки по состоянию на март 2007 года

Это подтверждает точку зрения автора о взаимосвязи качества и эффективности социального управления. В ходе проводимых исследований было установлено, что нововведения, имеющие место в организационном развитии на предприятиях РАО «ЕЭС России», в основном были связаны с внедрением систем автоматизированной системы управления (ERP – MySAP), постановкой систем менеджмента качества (21,25%), постановкой процессно-ориентированного подхода (15,5%), изменениями в оргструктуре (13,75). Точку зрения об отсутствии реального практического опыта по внедрению управленческих инноваций высказали 10,75% респондентов (табл. 1).

Таблица 1

Динамика оценки инновационной активности ОАО «ТГК-6
(в % к общему числу ответивших)

	2005	1п-2006	2п-2006	2007	Средняя оценка
Инновации	5	7	15	16	10,75
Новые методы управления	12	10	15	15	13
Изменения в оргструктуре	10	15	15	15	13,75
Новые технологии планирования	12	12	5	6	8,75
Внедрение Корпоративной информационной системы (КИС)	15	10	8	8	10,25
Внедрение Системы менеджмента качества (СМК)	20	21	22	22	21,25
Процессно-ориентированный подход	14	15	16	17	15,5
Затрудняюсь ответить	8	7	4	1	5
Иное	4	3	0	0	1,75
	100	100	100	100	100

Полученные данные позволили сделать вывод о недостаточно высокой социальной результативности нововведений в управлении, реализованных в практической деятельности предприятий электроэнергетической корпорации, а также о необходимости более тщательной проработки инновационных мероприятий с точки зрения их возможных социальных последствий.

Результативность имевших место организационных инноваций выразилась в следующих последствиях (в % к общему числу ответивших):

- в росте прибыли предприятия - 5,88%;
- в улучшении финансового состояния организации - 18,82%;
- в росте конкурентоспособности предприятия в целом - 25,53%;
- в улучшении качества трудовой жизни - 10%;
- в обеспечении равномерной загрузки сотрудников - 7,06%;
- в снижении трудоемкости выполнения управленческих функций - 5,29%;
- в повышении оперативности принятия управленческих решений - 8,24%;
- в повышении эффективности системы управления предприятием - 11,76%.

Опросы позволили выявить приоритеты инновационной деятельности в организационном развитии. Так, при опросе, проведенном в марте 2007 г., респонденты отдали предпочтение постановке стратегического планирования (17,37%); внедрению новых технологий финансового планирования (11,58%); реализации процессного управления (13,16%); внедрению корпоративных информационных систем (11,05%), постановке систем менеджмента качества (20,53%). Наименьшее число ответов экспертов пришлось на такие организационные нововведения, как использование логистического подхода и внедрение принципов аутсорсинга (6,84 и 2,63% ответов, соответственно).

Фактором, свидетельствующим о наличии инновационного потенциала организационного развития, является то, что в большинстве своем отношение руководителей и специалистов, начальников управлений, отделов, цехов и мастеров к ним положительно (73,50%, 64,87%, 58,39 и 54,24% соответственно). Что касается специалистов, рабочих, то более половины экспертов охарактеризовали их отношение к инновациям в управлении как, в основном, безразличное (табл. 2).

Таблица 2

Отношение к управленческим инновациям	Руководители управлений	Начальники отделов	Начальники цехов	Мастера	Специалисты, рабочие
В основном положительное	73,5	64,87	58,39	54,24	24,58
В основном отрицательное	2,56	2,89	1,99	2,54	4,24
В основном безразлично	11,97	22,68	25,63	25,42	51,69
Затрудняюсь ответить	10,26	7,98	8,6	16,2	17,81
Иное мнение	1,71	1,58	5,39	1,6	1,68
	100	100	100	100	100

Таким образом, результаты проведенного социологического исследования, анализа отраслевой статистики позволили сделать вывод, что в инновационной деятельности предприятий энергетической корпорации наблюдаются незначительные сдвиги, осуществляемые изменения становятся более системными, постепенно приобретают масштабный характер и приводят к улучшению ситуации в отрасли целом. В то же время имевшие место нововведения не затрагивали системообразующих основ функционирования организаций и в основном сводились к формированию условий повышения качества управления, обновлению инструментальных функций менеджмента (планирования, контроля). Это говорит о том, что необходима реализация широкого спектра организационных инноваций, способных привести к повышению социальной эффективности и качества управления и росту результативности функционирования предприятий корпорации, их своевременной адаптации к изменениям внешней среды, и, в конечном счете, более высокому уровню конкурентоспособности. Для разработки практических рекомендаций, направленных на повышение социальных результатов инновационной деятельности, диссертант провел оценку факторов, детерминирующих управленческое поведение работников. Использование метода «анализа поля сил» позволило установить, что потенциал успеха нововведений в управлении зависит от большого количества параметров и ограничений, главными среди которых выступают социально-культурные и поведенческие факторы. Исследованием установлено, что управление изменениями (в том числе инновационными процессами в организационном развитии) необходимо осуществлять в рамках общей стратегии предприятия, включающей и социальную стратегию. Однако на практике необходимая стратегия пока не разрабатывается. В связи с этим диссертантом смоделирована общая аналитическая схема разработки стратегии организационных изменений в условиях инновационных перемен, включающая следующую последовательность действий: ситуационный анализ – постановка целей – определение типа предстоящих перемен – выбор общей стратегии изменений – методов преодоления сопротивления переменам – разработка тактических действий.

Для обеспечения высокой социальной эффективности предприятий в ходе их инновационного развития должна быть пересмотрена значимость социальных технологий, как важнейших регуляторов этих процессов в силу двух причин: 1) правильное и продуманное использование социальных технологий приводит к повышению социальной ответственности организации, которая должна стать такой же неотъемлемой составляющей бизнеса, как, например, управление бюджетом, логистика управленческой деятельности, маркетинг и т.д.; 2) именно там, где нет постоянной текучести кадров и люди имеют реальные перспективы профессионального и карьерного роста, саморазвития и самоутверждения, наблюдается большая заинтересованность работников в нововведениях.

В этой связи в контексте инновационного развития предприятий электроэнергетики должны осуществляться: первое – гарантия стимулов (закрепление

успеха изменений посредством системы мотивации персонала). Существующая в организации система вознаграждения должна поощрять инновационные успехи в достижении результата. Необходимо пересмотреть существующую систему материального стимулирования, ориентированную на конечный результат, активное использование нематериального стимулирования. При реализации инновационных процессов целесообразно установить единовременные премии и вознаграждения, поощрять работников за сверхурочную работу (за переработки в процессе внедрения); достижение экономического результата в ходе выполнения того или иного проекта, но на основе ключевых показателей деятельности (КПД). Второе – постоянное обучение кадров. Это будет способствовать росту организационного знания, притоку новых, прогрессивных идей, адекватных сложившемуся уровню развития организационно-управленческой мысли. Третье – омоложение команды управленческих кадров, что крайне важно для обеспечения притока в организацию новых идей, развития внутрифирменного духа предпринимательства. Иными словами, определяющую роль в обеспечении устойчивого инновационного развития приобретают «социальные технологии», человеческий фактор как главный источник и «проводник» нововведений в любой организации независимо от отраслевой принадлежности и организационно-правовых форм.

В *Заключении* излагаются наиболее важные выводы и перспективы дальнейшего исследования проблем, связанных с социальной эффективностью инновационных процессов в организационном развитии предприятий.

На предприятия энергетического холдинга РАО «ЕЭС России» возлагается особая социальная роль формирования благоприятного инвестиционного климата, структурирования социально-экономических и производственных подсистем регионального уровня в процессе их развития и воспроизводства. Оценка социальной эффективности предприятий естественных монополий осуществляется с помощью моделей и методик, способных дать адекватную, многофакторную оценку социальной эффективности и результативности инновационных процессов, помочь менеджменту сформировать алгоритм выбора инноваций в системе управления, определить диапазон организационных нововведений, ориентированных на достижение социальных результатов.

Результаты исследований показывают противоречивый характер процесса реформирования естественных монополий. Неквалифицированное управление инновационными процессами обуславливают необходимость выявления и устранения причин их низкой социальной эффективности посредством разработки адаптационных механизмов и методик управления этими процессами. Важнейшим элементом процесса управления становится осуществление постоянного мониторинга их социальной эффективности, позволяющего оказывать влияние на принятие адекватных

управленческих решений по минимизации рисков в случае неправильного выбора управляющих воздействий.

Информационно-аналитической базой системы мониторинга является модель оценки социальной эффективности инновационных процессов в организационном развитии предприятия естественных монополий, которая дает комплексную характеристику социально-управленческих феноменов, отражающих уровень развития предприятия для достижения социально значимых задач.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

1. Городнов, В.Ю. Организационное развитие компании /В.Ю.Городнов // Вестник Нижегородского государственного университета. Серия. Социальные науки. - Н.Новгород: ННГУ, 2007. – С.34-43. – ISBN 1811–5942. (0,5 п.л.).

2. Городнов, В.Ю. Реализация системного подхода к организационным инновациям в современной корпорации /В.Ю.Городнов // Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами. – Н.Новгород: Нижегородский образовательный консорциум, 2002. – С. 257-301. – ISBN 5–93272–141–3 (0,3 п.л.).

3. Городнов, В.Ю. Мотивация инновационной активности персонала организации /В.Ю. Городнов // Россия и россияне: Выбор пути: материалы конференции ученых-обществоведов, Н.Новгород, 7 декабря 1999 г. – Нижний Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2000. – С. 179-186. – ISBN 5-7565-0175-4 (0,5 п.л.).

4. Городнов, В.Ю. Социотехническое обеспечение организационных инноваций / В.Ю.Городнов // Подготовка менеджера в современных условиях. Формирование новой институциональной среды: материалы межрегиональной научно-практической конференции, Н.Новгород, 9-15 июля 2005 г. – Нижний Новгород: Университетская книга, 2005. – С. 65-72. – ISBN 5-98171-015-2 (0,5 п.л.).

5. Городнов, В.Ю. Разработка стратегической схемы реализации проекта производства пеностекла и проведение исследования по совершенствованию качества пенодекора / В.Ю. Городнов, В.И.Наумов, Ю.И.Наумов . - М.: ВНИТЦ, 2005. – 70 с. – (депонированная рукопись, рег. № 0120.0512.514). (4,4 п.л./3 п.л.- авт.).

6. Городнов, В.Ю. Принципы проектирования и проведения организационных инноваций / В.Ю.Городнов // Будущее России: Нижегородский регион. Экономика, основанная на знаниях, Н.Новгород: материалы юбилейной научной конференции, посвященной 10-летию деятельности ГУ-ВШЭ в Нижегородском регионе. – Н.Новгород: ГУ-ВШЭ, 2007. – С. 160-168. – ISBN 978-5-901956-21-2 (0,5 п.л.).