

Проблема институционализации повседневных инноваций

Большинство исследователей инновационной деятельности предприятий апеллируют к тому, что к инновациям относятся нововведения революционного характера, оставляя без внимания целый пласт так называемых «повседневных инноваций», имеющих массовый характер. Вопросы, связанные с причиной и характером развития инновационных идей, возможностью их распознавания, подпитки, совершенствования и распространения, очень актуальны сегодня. Но при традиционном механистическом подходе к управлению, основанном на формальных системах сбора данных, построения информации, средств анализа и оценки, ожидать «взрачивания» повседневных инноваций не приходится. Повседневные инновации рождаются в недрах ежедневного рабочего процесса, и при массовом характере своего зарождения, большинство из них не обнаруживается, не стимулируется должным образом или не находит применения. Однако повседневные инновации – это тот инновационный процесс, который позволяет творить будущее из «подручных материалов». Э. Харгадон утверждает, что «подобное скромное начало – это необходимое условие для истинно революционных инноваций»¹.

Структура повседневных организационных поведенческих процессов – как основа инновационного поведения - выглядит следующим образом².

Первый уровень - все индивиды в организации рассматриваются как «знающие больше, чем они знают» и применяющие эти знания на практике. Это порождает вопросы по управлению каждодневным познанием в реальной окружающей обстановке, по идентификации и взращиванию уверенности как потенциальной основы успешной инновации, а также по принятию элементов теории игр как важных аспектов инновационного стиля.

Второй уровень – метазнания, связанные с пониманием того, что знают другие. Из всей совокупности знаний, которой обладают другие, индивидом познается то, что касается его; так он получает относительное понимание чужих знаний. Эти метазнания могут формироваться «открыто», могут быть результатом формального обучения, но

¹ Харгадон, Эндрю Управление инновациями. Опыт ведущих компаний: Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 304 с.

² Хэмел Г., Прахалад К., Томас Г., О’Нил Д. Стратегическая гибкость: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2005. – 384 с.

лучше, если они явятся результатом последовательного обмена опытом и наблюдения друг за другом.

Третий уровень: чтобы инновация как процесс распространялась по всей организации, метазнания должны стать коллективным знанием («положительно разделяемым знанием»). Важной чертой положительно разделяемого знания является то, что оно достигается не только путем познания, оно формируется в неформальном общении, в ходе дискуссии; таким образом, организационные знания строятся на «внимательном взаимодействии». Этот процесс должен подкрепляться элементами корпоративной культуры, охватывая повседневную организационную работу, традиции, историю и символы, привносящие обязательства в социальное взаимодействие.

Инновация в организациях имеет «человеческую» природу. Поэтому рассмотрение мотивационной составляющей как ключевого элемента, несомненно, необходимо для объяснения того, почему иногда индивиды мотивированы к достижениям, иногда формируют вокруг себя группу единомышленников, а иногда функционируют как пассивные наблюдатели.

Структурной основой повседневной инновации являются три блока: знания, опыт и мотивация. Знание представляется нами как система взглядов, делающей возможным понимание мира. Опыт – это сочетание знаний и навыков, а также способность к трансляции знаний и умений. Мотивация - важная составляющая (более того, основополагающая) способности индивида к достижению чего-либо, Мотивация объединяет осмысленную, имеющую серьезные перспективы цель и позитивное, предупреждающее отношение, сложенное из желания, стремления и приверженности.

Взаимосвязь и взаимодействие этих блоков представляет собой сложный механизм интеграции, приведение в действие которого обеспечивается следующими элементами:

- инновационное корпоративное видение;
- организационная структура;
- управленческие процессы и процедуры;
- организационная культура (общие ценности, церемонии, табу и убеждения);
- закрепляемые рабочие практики (интеллектуальные модели).

Данный механизм может проявляться в разнообразных институциональных формах. В предельном упрощении их можно свести к трем вариантам:

- корпоративная форма – организация целиком и полностью посвящает себя инновациям;

- групповая форма – создание групп внутри организации, не закрепленных формально в организационной структуре, имеющих гибкий состав сотрудников и

свободно перемещающихся внутри организации, цель которых «улавливать» и продуцировать повседневные инновации;

- форма единичной (случайной) возможности – полагается на случайную встречу открытых умов, развитое воображение и восприимчивое руководство.

Следует отметить, что любые институциональные формы повседневных инноваций не могут быть закреплены законодательно и не могут носить вид формальной процедуры.

Однако сегодня и с теоретической, и с практической стороны вопрос институционализации повседневных инноваций носит лишь форму намека.