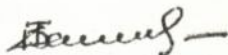


ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

НАГОРНИЙ Борис Григорович



УПРАВЛІННЯ ІНОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ У ПРОМИСЛОВІСТІ

/соціологічний аналіз/

Спеціальність 22.00.08 - соціологія управління

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора соціологічних наук

Харків - 1994



Дисертацією є рукопис

Робота виконана у Харківському державному університеті.

Офіційні опоненти: доктор соціологічних наук, професор  
СОБОЛЕВ Василь Олександрович  
доктор філософських наук, професор  
СУШЕНКО Євген Іванович  
доктор соціологічних наук, професор  
ПОДОЛЬСЬКА Єлизавета Ананіївна

Провідна організація - Одеський державний університет.

Захист відбудеться "15" листопада 1994 року о 14.00  
годині на засіданні Спеціалізованої вченої ради Д 02.02.06  
Харківського державного університету  
(310077, м.Харків, вул. Міроносицька, 1, ауд. 2-27).

З дисертацією можна ознайомитися у Центральній науковій  
бібліотеці Харківського державного університету за адресою:  
310077, м.Харків, пл. Свободи, 4.

Автореферат розіслано 12 листопада 1994 року.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
к. філософських наук,  
доцент.

І.І.Чермет

ЛНБ ім. В. Стефаніка  
АН України

75-37.001 - 3 -

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЕРТАЦІЇ

Актуальність теми дослідження обумовлена складними, суперечливими процесами, що відбуваються в соціальній та економічній сферах суспільства та їх динамізмом.

Зміна парадигми управління, в період переходу до ринкових відносин, процес соціальної диференціації, суттєві зрушення в мотиваційному механізмі виробничої діяльності, - ці та інші процеси вимагають від соціології управління вивчення їх з метою оптимізації управлінських рішень. Перехід до нових форм господарювання, суттєві зміни організаційної та управлінської структур потребують нової філософії управління, де значно зростає значення управлінських стратегій, які формують важливу складову нової управлінської парадигми - інноваційний менеджмент.

Вивчення інноваційних процесів як соціологічної проблеми суттєво поглиблює методологічну та методичну базу соціології управління, сприяє більш ретельній розробці понятійного апарату цієї галузі соціології. Теоретичний та емпіричний аналіз проблеми сприяє доробці нормативних актів, що регулюють інноваційну діяльність промислових підприємств, забезпечує стимулювання інноваційної активності різних соціальних груп у виробничих організаціях.

Сучасне становище суспільства вимагає від соціології управління досліджень формування нового механізму управління інноваційними процесами у промисловості, аналізу відносин, що складаються між різними управлінськими групами врахування особливостей управління інноваціями у перехідний час.

Актуальність дослідження полягає в тому, що пробле ма,

яка є предметом аналізу, пов'язана з розвитком самоврядування та виробничої демократії, радикальною зміною методів управлінської діяльності, зростанням інноваційної активності промислового персоналу.

Проблема інновацій торкається таких концептуальних категорій як влада, власність та соціальний статус різних соціальних груп і тому переростає рамки теоретичної проблеми.

Від ступеня розробки проблеми управління інноваційними процесами, від якості аналізу механізму управління ними, від точності соціальних характеристик груп та їх взаємодії залежить якість управлінських рішень, їх обґрунтованість.

Ступінь розробки проблеми. Проблема інноваційних процесів привертала увагу представників багатьох наукових дисциплін: філософії, соціології, економіки, психології, менеджменту, педагогіки. Завдяки цьому, незважаючи на труднощі міждисциплінарного підходу, йшов продуктивний процес накопичення знань, що створило необхідні умови для подальшої комплексної розробки проблеми.

Економічні аспекти інноваційних процесів найкраще відображені в працях М.Г.Чумаченко, А.І.Амош, В.М.Гончарова, Б.Д.Прокопенко, Є.Г.Гребньова, Ф.Є.Поклонського, В.П.Бабіча. В останній час активно використовувались елементи економічної соціології при вивченні інноваційних процесів в працях Т.І.Заславської, Р.В.Ривкіної, Л.Я.Косалса, Ш.П.Ворони.

Дослідження, які здійснили О.Г.Здравомислов, В.І.Волович, І.М.Попова, В.Г.Подмарков, В.О.Ядов, М.І.Лапін, В.І.Паніото, Ш.Л.Неймер, І.С.Кон, А.О.Ручка, В.Л.Оссовський, І.В.Бестушев-Лада, М.Н.Чурілов, В.Н.Шубкін, А.І.Пригожин дали змогу зробити теоретико-методологічне та загальносоціо-

логічне обґрунтування багатьох категорій, необхідних для аналізу іноваційних процесів як соціологічної проблеми.

Для дослідження іноваційної поведінки велике значення мають праці, пов'язані з соціологічним аналізом проблем зміни ціннісної свідомості, ціннісних орієнтацій, авторами яких є А.С.Ручка, В.С.Бакіров, О.О.Якуба, О.І.Вяшняк, Є.А. Подольська, В.Є.Хмелько, В.О.Бачинін, С.О.Войтович.

В своєму ракурсі досліджували проблему іноваційних процесів психологи та соціальні психологи. Психологічні аспекти нововведень аналізують у своїх працях Г.М.Андреева, Н.Ф.Наумова, О.Г.Асмолов, Л.В.Сохань, О.О.Філіпов, В.М.Шепель, В.Г. Заикин, О.П.Чернишов, О.О.Кронік, Л.П.Буева, О.К.Ковальов.

В працях І.М.Попової, В.Л.Оссовського, В.Ф.Черноволенко, М.О.Сокади, Є.І.Суміненко, В.О.Соболева, В.Г.Городяненко, К.К.Гриценко, В.І.Патрушева, С.И.Вовканича, Є.І.Головахи, В.А.Полтарка, Н.В.Андрієнкової, Ю.Л.Неймера, Н.О.Побєди, В.І.Герчікова, В.Б.Моїна, В.О.Тихоновича, Г.В.Щокина проаналізовані окремі аспекти діяльності виробничих колективів у взаємозв'язку з іноваційними процесами, проблемами управління та стимулювання.

Значний крок у вивченні іноваційних процесів було зроблено у зв'язку з прагненням окремих дослідників (А.К.Зайцев, Ю.О.Ушаков, В.С.Лудченко, В.М.Макаревич, А.І. Пригожин, В.В. Щербина, В.М.Шепель) використати соціальні технології для підвищення ефективності впровадження нововведень на виробництві.

Проблема іноваційних процесів займає значне місце в працях зарубіжних дослідників П.Друкера, Р.Уотермена, Р. Фалмера, К. Левіна, В.Мастенбрука, А.Таненбаума, М.Тушмана, Е. Романелі, Й. Шумпетера, Г.Хакена, Н.Тичі, М.Леванна, Н.

Стефанова, І. Перлак, М. Маркова, Г. Куна, О'Донела, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедуорі, Д. Чейтлі, Р. Такера, Є. Шейна, Л. Водачака, О. Водачекової.

Разом з тим, не зважаючи на великий інтерес науковців до цієї проблеми, відчувається гостра потреба у спеціальному дослідженні інноваційних процесів як соціологічної проблеми, соціологічному аналізі управління інноваційними процесами у промисловості.

Актуальність, складність, практичні потреби промисловості, недостатня розробленість методологічних та теоретичних питань, зумовили вибір теми. Вивчення праць вказаних авторів, дані соціологічних досліджень дозволяють визначити ті аспекти проблеми, які ще не мають достатнього висвітлення, напрямок і мету наукового пошуку, конкретні дослідницькі завдання.

Цілі та завдання дослідження. Основна мета дослідження полягає у розробці теоретико-методологічного обґрунтування концепції управління інноваційними процесами як соціологічної проблеми, в аналізі соціального механізму управління ними в промисловості.

Досягнення цієї мети передбачало постановку та вирішення наступних дослідницьких завдань:

- обґрунтувати концепцію інноваційних процесів у промисловості як комплексної соціологічної проблеми;

- обґрунтувати вплив нової парадигми управління на характер розвитку інноваційних процесів на промислових підприємствах та управління ними;

- розкрити зміст поняття механізм управління інноваційними процесами у промисловості як категорію соціо-

логічного аналізу;

- вивчити ставлення різних соціальних груп до іноваційних процесів на підприємстві;

- вивчити рівень іноваційної активності управлінських кадрів в організації;

- проаналізувати фактори, які обумовлюють особливості розвитку іноваційних процесів у перехідний час;

- розробити методичні підходи для побудови соціальної технології управління іноваційними процесами у промисловості.

Методологічна основа дослідження. Методологічною основою дослідження є теорії соціального управління, соціології організації, організаційного розвитку, економічної соціології, соціального моделювання та іноваційного менеджменту, праці, що узагальнюють досвід управління.

Емпіричну базу дослідження складають соціологічні дослідження, які були проведені в 1979-1993 роках науковцями лабораторії економіки та соціологічних досліджень інституту УкрНДІвуглезабагачення під керівництвом та за участі автора, та матеріали соціологічних досліджень інших наукових підрозділів України та СНД.

Основні результати та новизна роботи. У дисертації дається концепція управління іноваційними процесами в промисловості, яка сприяє більш ефективному використанню соціальних факторів в управлінні виробничими організаціями, проведено дослідження соціального механізму управління іноваційними процесами.

Конкретні наукові результати, які розкривають теоретичні та практичні аспекти проблеми полягають у наступному:

- розроблена система категорій, які дозволяють розглянути інноваційний процес як соціологічну проблему, взаємодію суб'єктів та об'єктів його;

- проаналізований соціальний механізм управління інноваційними процесами на промислових підприємствах;

- запропонований метод вимірювання спроможності організації щодо інновацій;

- проаналізована взаємодія інноваційного процесу та інших соціальних процесів, які відбуваються в організації;

- розглянуті тенденції зміни ділових якостей управлінського персоналу;

- досліджений механізм формування психологічних бар'єрів у впровадженні інновацій та шляхи їх переборення;

- обгрунтовано вплив інноваційних процесів на рівень соціальної напруги на промислових підприємствах;

- вивчено ставлення різних соціальних груп до інноваційних процесів на підприємствах;

- досліджені фактори, які обумовлюють особливості розвитку інноваційних процесів у перехідний час.

- розроблені основи соціальної технології управління інноваційними процесами на промисловому підприємстві;

Теоретичне та практичне значення роботи. Теоретичне значення роботи полягає в обгрунтуванні плідності соціологічного підходу до аналізу проблеми, розгляду інноваційного процесу як соціологічної категорії, розробці оригінальної концепції, що обумовило необхідність уточнення цілого ряду понять. Теоретико-методологічні розробки дозволили автору

запропонувати методику вивчення іноваційних процесів на промислових підприємствах, визначити критерію вимірювання потенційного ядра колективу тощо. Матеріали можуть сприяти розвитку теорії соціології управління, поглибленню досліджень іноваційної поведінки управлінського персоналу. Керівні спеціалісти виробництва можуть використати соціальну технологію з метою оптимізації іноваційної діяльності.

Окремі положення дисертаційної роботи були використані у підготовлених за участю автора "Рекомендаціях по аналізу впливу соціальних факторів на підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва на збагачувальних фабриках Міністерства вугільної промисловості України" (1980р.), у методичних рекомендаціях по розробці плану соціального розвитку колективів та організацій вугільної промисловості (1985р.), у ході роботи над плановими галузевими темами, які виконувались лабораторією економіки та соціологічних досліджень Інституту УкрНДІвуглезбагачення з 1976 по 1993 роки.

Апробація роботи. Під час написання дисертації окремі її розділи обговорювались на засіданнях Вченої Ради Інституту УкрНДІвуглезбагачення, кафедр соціології, соціології праці та управління Харківського державного університету, на засіданнях технічних рад виробничих об'єднань "Донецьквуглезбагачення", "Луганськвуглезбагачення", "Антрацитвуглезбагачення", на міському методологічному соціологічному семінарі, що відбувся в м.Харків, на нараді вуглезбагачувателів на ВДНГ України.

З повідомленнями та доповідями, що розкривають зміст концепції дисертації, автор виступав на наукових конфе-

ренціях, симпозиумах, семінарах. Зокрема, на республіканській науково-практичній конференції "Соціально-економічні проблеми прискорення науково-технічного прогресу" (Донецьк, 1976), республіканській конференції "Соціально-економічні проблеми підвищення якості" (Київ, 1977), Всесоюзній конференції "Використання математичних методів та ЕОМ у соціологічних дослідженнях" (Москва, Звенигород, 1978), республіканській конференції "Проблеми підвищення продуктивності праці" (Київ, 1979), Всесоюзній конференції з проблем соціології (Рига, 1981), Всесоюзній науково-практичній конференції з проблем соціального планування (Москва, 1983), Всесоюзній нараді з питань промислової соціології (Дніпропетровськ, 1986), на радянсько-фінському семінарі з соціології праці (Москва, 1988), Всесоюзній науково-практичній конференції "Проблеми виробничої демократії" (Ленінград, 1991), на засіданнях науковців Міжнародної лабораторії з питань виробничої демократії та іноваційного менеджменту (Ленінград, 1991), республіканській конференції з проблем становлення самоврядування (Львів, 1991), на заняттях Міжнародної соціологічної школи (Москва, 1991), Міжнародного семінару "Конфлікти та організаційний розвиток" (Калуга, 1992), на засіданні міжнародної конференції "Університет та регіон" (Луганськ, 1994).

З повідомленнями, що висловлювали окремі положення дисертаційної роботи автор виступав також на інших конференціях та семінарах у Луганську, Донецьку, Києві, Запоріжжі, Львові, Володимирі, Москві. Основні положення дисертації відображені у монографіях "Управління іноваційними процесами у промисловості" (соціологічний аналіз), "Соціально-економічні проблеми іноваційних процесів у промисловості" та у 32 інших друкованих працях.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовується актуальність обраної теми, охарактеризовано стан, ступінь її наукової розробки, формулюються ціль та завдання дослідження, розкривається наукова новизна, теоретична та практична значимість.

Перша глава "Методологічні основи аналізу інноваційного процесу як соціологічної проблеми" присвячена аналізу інноваційного процесу як соціологічної категорії, уточненню понятійного апарату та вивченню соціального механізму управління інноваціями.

У розділі I.I. "Основні категорії, використані для аналізу інноваційного процесу, соціальний механізм управління інноваціями" розглядаються поняття: іноватика, інноваційний процес як соціальне явище, соціальний механізм управління цим процесом, формування інноваційних (антиінноваційних) установлень у основних соціальних груп, що беруть участь в інноваційних процесах.

Прискорений розвиток іноватики як нової галузі знань, як науки про нововведення, пояснюється насамперед її практичною спрямованістю. Це дозволяє пояснити причину успіху (чи невдачі) при здійсненні нововведень, зрозуміти механізм здійснення різних змін у колективах та окремих галузях, зробити аналіз міри узгодженості інтересів різноманітних соціальних груп на різних етапах інноваційного процесу, виробити практичні рекомендації, які можуть бути враховані при реалізації нововведень.

Суттєві зміни, що відбуваються у суспільстві, структурі управління, на думку автора, безпосереднім чином впливають на соціальні інститути, системи управління, на ієрархії уп

равлінських груп, їх склад та стан.

Зміни в структурі управління привели до перерозподілу реальної господарської влади між різними суб'єктами управління, управлінськими групами.

Аналізуючи поняттєвий апарат, що описує іноваційний процес, автор виділяє вузлові категорії: соціальний механізм управління цим процесом, нововведення; іноваційний потенціал та іноваціне ядро; іноваційна поведінка; стратифікація управлінських груп; управлінська взаємодія; розподіл функцій управління між його суб'єктами та інші. На думку автора, при аналізі іноваційного процесу як соціологічної проблеми важливе місце повинен займати аналіз соціального механізму управління ними.

З цією метою було проведено вивчення суб'єкту управління, характеру впливу управління на соціальні процеси та соціальні інститути, що дало можливість проаналізувати дві групи закономірностей (функціонування та розвитку суб'єкта управління; суттєві зв'язки між суб'єктом та об'єктом управління).

Дослідження такої складної проблеми як іноваційний процес потребує міждисциплінарного підходу. Використані положення сучасної теорії організації, дозволили виділити її головні функціональні ознаки: функції досягнення цілі; пристосування системи до оточення; інтеграція усіх частин системи та регулювання внутрішньої напруги у системі.

На думку автора, плідним при розробці методологічної основи іноваційних процесів є використання теорії творчості, прагнення розглянути нововведення як багаторівневий об'єкт пізнання, для чого доцільно використати синтезуючу дисципліну - синергетику.

Синергетика, що активно розробляється в останні роки, відображує синтез природознавчих, суспільних та технічних наук і стимулює міждисциплінарний підхід та можливість використання нових методичних засобів. Такий підхід дозволяє виявити джерела зародження інноваційного процесу, розглянути його основні елементи та етапи у тісному зв'язку з соціально-культурним середовищем, соціальною організацією підприємства.

В цьому випадку можливо органічно взаємопов'язувати інноваційний процес з проблемами виробничого самоврядування, соціальної напруги, більш обгрунтовано пояснити інерційність управлінських структур та її окремих ланок, джерела зародження конфліктів та психологічних бар'єрів при впровадженні нововведень.

Суттєвими рисами, що притаманні нововведенням - є цілеспрямована зміна системи, перехід її з одного стану в інший, удосконалення засобів та результатів діяльності людей (А.І.Пригожин, Н.І.Лєпін).

Зараз один з найбільш поширених підходів до класифікації нововведень на промисловому підприємстві, в основі якої лежать зміст та характер інновацій, полягає в виділенні таких основних груп, як: 1) нововведення, в наслідок яких створиться новий вид промислової продукції, 2) технічні нововведення та 3) управлінські нововведення.

Такий підхід у цілому визначає основні напрямки цілеспрямованих змін на промисловому підприємстві, хоч межі між групами досить умовні. Так, як правило, нововведення по створенню нового виду продукції тісно пов'язані з технологічними та управлінськими змінами. Управлінські нововведення передбачають рішення більш широкого кола проблем, які

торкається якісних змін системи, її внутрішніх та зовнішніх зв'язків, зокрема системоутворюючих факторів.

Іноваційний процес звичайно розглядається як утворення, поширення та реалізація нововведень.

З нашої точки зору, доцільно застосувати більш широкий підхід до трактовки цієї категорії. Як різновидність соціального процесу, іноваційний процес здійснюється під впливом зовнішніх умов та внутрішніх факторів, що викликають структурні зміни його елементів. Суттєво змінюються характеристики суб'єктів іноваційної діяльності (особи, соціальні групи колективу тощо), що знаходять відображення в їх потребах, інтересах, установленнях.

На відміну від технократичного підходу соціологічний аналіз передбачає розгляд іновацій з точки зору потреб, інтересів окремої особи, соціальних груп та різних верств, що взаємодіють в процесі реалізації нововведень. Тому управління іноваційними процесами правомірно розглядати як проблему управління організаціями в цілому.

Прийнято розглядати соціальний механізм управління як стійку систему взаємодії вертикально упорядкованих груп управлінців різного рівня, котрі реалізують певні функції.

Соціальний механізм управління іноваційними процесами розглядається як система взаємодії груп, спрямована на впровадження нововведень. Стосовно промислового підприємства можна казати про основні етапи (фази) іноваційного процесу впровадження нових виробів та пов'язаних з ними нових технологій: дослідження, розробка, експериментальне виробництво, основне виробництво, збут.

Але у цьому випадку треба зробити уточнення. Аналізуючи дію цього механізму в конкретних умовах, треба відзначити, що

ефективність його дії здебільшого залежить від політичних інститутів та економічних факторів суспільства у цілому. Значний інтерес викликає вивчення факторів, які впливають на характер взаємовідносин основних соціальних груп, що беруть участь у іноваційних процесах.

Успішна реалізація іновацій досягається ефективністю взаємодії основних груп працівників, що беруть участь у цьому процесі. Виділяються такі основні групи серед учасників іноваційного процесу: створювачі іноваційних проєктів, організатори іноваційної діяльності, керівники іноваційних проєктів або програм, виконавці.

Для соціального механізму управління виробничою організацією притамана певна подвійність, визначена організаційно-управлінською взаємодією формальної та реальної структур організації, представники яких розрізняються своїм соціальним статусом, обсягом фактичної влади, ступенем впливу на діяльність колективу. Управлінська стратифікація (на відміну від ієрархії влади) - це сукупність управлінських груп, що здійснюють різні види взаємодії, реалізують регламентовані (управлінська діяльність) та нерегламентовані (управлінська поведінка) види активності.

Це співвідношення насаперед впливає на реальний стан розподілу влади в організації, формує управлінську поведінку, суттєво корегує дію соціального механізму управління іноваціями.

На підставі даних соціальних досліджень, проведених на вуглезбагачувальних фабриках Донбасу, виділені основні групи працівників за рівнем ініціативності в іноваційних процесах: керівні працівники та спеціалісти підрозділів виробничого об'єднання; керівники та провідні спеціалісти фабрик;

керівники підрозділів фабрик; механіки, майстри, бригадири; робітники.

Дані соціологічних досліджень дозволяють зробити висновок, що найбільший відсоток нововведень здійснюється з ініціативи керівних працівників та спеціалістів підрозділів виробничого об'єднання, перших керівників та провідних спеціалістів фабрик, з ініціативи керівників підрозділів фабрик.

Незначна вага нововведень, які впроваджуються з ініціативи механіків, майстрів, бригадирів (11%), робітників (9%). Найбільш значущі нововведення плануються та впроваджуються з ініціативив керівників та керівних спеціалістів виробничих об'єднань.

Соціологічне дослідження свідчить про те, що головних ініціаторів в реалізаці нововведень найбільш активно підтримують групи керівних спеціалістів виробничого об'єднання (69% нововведень впроваджується за їх участю), в меншій мірі - спеціалісти підрозділів об'єднання (53% нововведень). Більш пасивну позицію займають робітники, бригадири, майстри, механіки, а такі групи як робітники технологічних зміни чинять найбільш суттєвий опір впровадженню нововведень (12%). Таким чином, в названих організаціях є значні резерви іноваційної діяльності.

Рівень співробітництва, іноваційна активність основних груп залежить також від ступеня організованості іноваційного процесу, характеру стимулювання його учасників, типу нововведень.

Так, робітники, майстри, механіки, бригадири більш активно сприяють впровадженню соціальних нововведень, в той час як керівники підрозділів фабрики. Їх головні спеціалісти беруть участь в реалізаці іноваці в сфері технології, устат-

кування.

В розділі 1.2. "Іноваційні процеси і соціальні технології" розкривається взаємозв'язок іноваційних процесів і соціальних технологій.

Складність та суперечливість реалій, що відбиваються на всій системі управління, зокрема, іноваційними процесами, роблять актуальними соціоінженерний підхід, основи якого закладались ще у 20-х роках. І.М.Попова дає визначення соціальної інженерії як такого виду професійної соціально-практичної діяльності, який означає трансформацію знання в рішення і програми по управлінні суспільним виробництвом.

У свій час значний крок в розробці проблеми соціальної технології було зроблено вченими, які використали ідею болгарського досліджувача М.Маркова, на думку якого зміст технологізації полягає у тому, щоб визначити і найбільш доцільним засобом розподілити порядок процедур, які забезпечують оптимальність будь якого процесу. Ця особливість є універсальною, вона може використовуватися в управлінні різними за змістом процесами.

Технологія, визначаючи шлях розподілу складної діяльності на складові, більш прості види та їх однозначної реалізації, показує, як повинен діяти суб'єкт управління, щоб добитися найбільш ефективного виконання поставленої мети.

Актуальність розробки соціальних технологій була обумовлена не тільки необхідністю соціологічного дослідження соціальних проблем, але й розробкою необхідних рекомендацій, конкретних методів їх впровадження на промислових підприємствах.

У дисертації розглядається дискусія з проблем розробки

соціальних технологій та методів соціоінженерної діяльності (І.М.Попова, І.В.Бестужев-Лада, В.С.Дудченко, В.М.Макаревич, М. Марков, М.Стефанов, А.К.Зайцев, В.В.Щербина та інші) та робиться висновок про необхідність враховувати суттєві зміни, що відбуваються в суспільстві, на виробництві в перехідний період.

Дисертант підкреслює, що управління інноваційними процесами у промисловості має ряд особливостей. Числені кризові явища в соціально-економічній сфері безпосередньо та опосередовано впливають на управління інноваціями. Перехід до ринкових відносин є сам по собі складовим системним нововведенням, в процесі якого змінюються усі елементи системи, де найбільш вагомим є перебудова організаційних структур виробництва та управління.

Такі соціальні нововведення як розвиток різноманітних форм власності, здійснення приватизації, зміна характеру відносин між підприємствами та органами територіального та галузевого управління відбуваються в умовах зростання соціальної напруги. У багатьох випадках реалізація нововведень проходить у екстремальних умовах. Значно посилилась взаємодія факторів, що впливають на інноваційний процес на макро- та мікрорівнях. Суттєво збільшується значення суб'єктів інноваційної діяльності, зокрема керівників та провідних фахівців.

Усе це повинно враховуватися при розробці соціальних технологій. Крім того, необхідно, щоб основним об'єктом дослідження були не тільки соціальні явища, але й сама особа з її потребами, інтересами тощо.

У розділі 1.3. "Інноваційне ядро і інноваційний потенціал колективу як об'єкт соціологічного аналізу" основна увага

приділяється вивченню категорій, які мають першочергове значення для дослідження ефективності управління інноваційними процесами - "Інноваційне ядро" та "Інноваційний потенціал".

Категорія "Інноваційне ядро колективу" на відміну від "Інноваційного потенціалу" майже не досліджена, у зв'язку з цим її аналіз у роботі відведене значне місце. Вивчення цієї категорії сприяє розкриттю спроможності організації до нововведень. Сприятливість до змін навколишнього середовища здебільшого залежить від якості управлінської праці, наявності в управлінського персоналу та інших професійних груп певних ділових якостей, що сприяють інноваційним процесам.

На думку автора, інноваційне ядро колективу (організації) можна визначити як сукупність представників управлінських та інших професійних груп, які беруть участь у проектуванні та реалізації нововведень, проявляють певну інноваційну активність.

Механізм функціонування інноваційного ядра полягає в тому, що представники різних соціально-професійних груп, яким притаманний високий рівень інноваційної активності, стійкі установлення на реалізацію нововведень, прагнуть формувати певну систему цінностей, потреб в інноваційній діяльності у інших членів колективу. Вони виконують соціальну функцію каталізатора, що сприяє прискоренню впровадження інновацій.

Дослідження, які були проведені автором, свідчать про те, що на структуру інноваційного ядра та його розмір впливає ряд факторів: тип нововведення, його масштаби (галузь, об'єднання, фабрика, її підрозділи та ін.), належність основного ініціатора нововведення до певної управлінської групи; інноваційні традиції даного колективу, що формують його інноваційний клімат, механізм залучення основних професійних

груп до іноваційного процесу. Зокрема, для успішного впровадження нововведень потрібно, щоб іноваційне ядро складало не менш 10% представників кожної професійної групи колективу. Саме вони здебільшого визначають якість іноваційного процесу. Важливо підкреслити, що оптимальною можна вважати ту структуру іноваційного ядра, у якій представлені найбільш типові професії.

Хоч основна роль в управлінні іноваційною діяльністю належить керівникам (директорам, головним інженерам та керівним фахівцям фабрик), які виконують функції загального керівництва та у більшості випадків виступають ініціаторами впровадження нововведень, успіх іноваційного процесу залежить від участі в цьому процесі фахівців середнього рівня та робітників, тобто безпосередніх виконавців.

До основних факторів, що впливають на іноваційну поведінку робітників та структуру іноваційного ядра колективу, необхідно віднести ставлення керівників організацій до пропозицій підлеглих, які містять в собі іноваційні ідеї. На питання "Чи вносили Ви за останні два роки пропозиції, які спрямовані на поліпшення роботи устаткування, удосконалення технології, організації праці?" позитивно відповіли лише 42% фахівців. На питання "Чи завжди такі пропозиції знаходять підтримку у Вашого керівника?" позитивну відповідь дали лише 29% опитаних. Зрозуміло, що такий низкий рівень підтримки іноваційної ініціативи з боку керівників не стимулює іноваційну активність працівників. А між тим, за результатами самооцінки управління більші високо оцінюють рівень свого співробітництва у іноваційних процесах з іншими соціально-професійними групами, ніж самі підлеглі.

Керівні фахівці виробничих об'єднань, наприклад, більш

високо оцінюють рівень співробітництва з директорами та головними інженерами, провідними фахівцями фабрик, ніж самі представники цих груп. Розбіг в оцінках досягає 20%.

Слід також звернути увагу на те, що на хід іноваційного процесу впливає комунікабельність керівників та фахівців, яка найбільш виразно проявляється у трьох основних функціях спілкування: інформаційно-комунікативній; афективно-комунікативній; регулятивно-комунікативній. Але реалізується головним чином в діяльності управлінських груп тільки перша функція.

Автором запропонований комплексний критерій, що дозволяє дати кількісно-якісну характеристику іноваційного ядра, виявити його як специфічний соціальний організм, що формується в рамках трудової організації. Він потребує врахування обсягу активної частини представників різних соціально-професійних та статутних груп, обсяг представників зовнішніх організацій, що підтримують іновації та сприяють їх впровадженню. Кількісні характеристики іноваційного ядра доповнюються якісними ознаками. Комплексний критерій містить в собі також інформацію про характер та спрямованість іноваційних установлень активних учасників іноваційного процесу, їх статут.

Такий критерій дозволив автору здійснити операціоналізацію поняття, виділити показники, які дозволили виміряти та охарактеризувати іноваційне ядро організації.

У другій главі "Вплив нової парадигми управління на іноваційні процеси" основна увага приділяється аналізу нової парадигми управління та її взаємозв'язку з іноваційними процесами.

У розділі 2.1. "Іноваційна активність у структурі діло-

вих якостей управлінського персоналу" відзначено, що процес децентралізації управління промисловістю, зміни форм власності, ускладнення взаємовідносин підприємств з зовнішнім середовищем, зростання вагомості фактору невизначеності при прийнятті управлінських рішень та багато іншого значно підвищує роль інноваційної активності як структурного елементу ділових якостей.

Ряд авторів висловлює думку, що кадри управління - це системи інерційні, в їх діяльності це тривалий час будуть проявлятися звички, стереотипи, стиль, які були характерні для попередніх парадигм управління. Тому так гостро відчувається дефіцит кадрів з інноваційною активністю, здатних ефективно працювати у складних умовах переходу до ринкових відносин та суттєвих змін владних структур. Стимулювання інноваційної активності, підвищення швидкості та ефективності інноваційних процесів є необхідною умовою діяльності у конкурентному середовищі.

Знаменно, що американські науковці з Інституту прикладних досліджень, ґрунтуючись на багаторічних дослідженнях, у перелік 10 найбільш характерних професійних якостей менеджерів найвищої кваліфікації включили спроможність уникати в своїй діяльності тривалого перебування у "зоні комфорту", вважаючи, що в рівному ступені звикання до успіху чи пово-  
вання невдач значно знижують продуктивність творчої праці.

Автор поділяє думку дослідників, що не існує універсальних структур управління, які б позитивно впливали на ставлення членів організації до нововведень, багато залежить від зовнішнього середовища, стадії інноваційного процесу.

Щоб організація була сприйнятлива до нововведень, потрібен механізм, який дозволяє їй змінювати свою структуру

в залежності від етапу іноваційного процесу. У багатьох випадках доцільна зміна не тільки структури організації, але й поведінки персоналу. У зміні останньої провідна роль належить іноваційному ядру колектива, характеру ділових якостей управлінського персоналу. (Більш ніж 80% опитуваних на фабриках стверджують, що тільки 20-25% від загальної кількості фахівців мають іноваційні риси діяльності).

В дисертаційній роботі виділяються особливості управлінської праці в промисловості у перехідний період, підкреслено значення іноваційних якостей суб'єктів управління.

Розділ 2.2. присвячений "Соціально-психологічним проблемам управління іноваційними процесами на промисловому підприємстві".

При аналізі іноваційного процесу як комплексної соціальної проблеми, необхідно приділити увагу соціально-психологічним аспектам проблеми, які розкривають причини та мотиви, що обумовлюють прийняття (чи навпаки - відторження) нововведень, на основі чого формуються певні, типи іноваційної поведінки, виникають психологічні бар'єри при нововведеннях. Тим більш, що іноваційна поведінка у багатьох випадках здійснюється в умовах дискомфорту, пов'язаного з переборюванням числених перешкод, опозиційних настроїв, невизначеності ситуації.

Зіставляючи різні точки зору на соціально-психологічні аспекти іноваційних процесів, автор відзначає суперечливість та нерозв'язаність багатьох проблем. Ряд дослідників йдуть по шляху виділення типових реакцій людини: від прийняття нововведень та активної участі в їх реалізації до активного неприйняття, протидії нововведенням (О.В.Філіпов), інші нама-

гавться виявити основні психологічні бар'єри при нововведеннях (некопетентність, звички, зростання навантаження, ідилія, зміни місця роботи, "соціального затишку" тощо) (В. Г. Зазикін, О. П. Чернишов). Р. Фалмер виділяє основні групи факторів, які породжують опір нововведенням: економічні, соціально-психологічні, незручність, невпевненість, погроза соціальним відносинам, обурення контролем.

В даному разі слід враховувати, що людина адаптується до постійно змінливих умов життя набагато повільніше, ніж відбуваються самі зміни. Найважче йде адаптація до системних нововведень, коли якісно змінюється стан самої системи.

Розглядаючи психологічні бар'єри, що виникають в процесі впровадження нововведень, такі як мотиваційні фактори, слід звернути увагу, на думку автора, на співвідношення у представників соціальних груп іноваційних установлень та стійких традицій. Оскільки, однією з особливостей іноваційної поведінки є впровадження нестандартних рішень, при дослідженні цієї проблеми важливо виявити закономірності, їх виробітки та впровадження.

На підставі проведених досліджень були виділені основні психологічні труднощі, які виникають при впровадженні нововведень у представників різних груп.

Розділ 2.3. "Іноваційні процеси і проблеми виробничого самоврядування" присвячений аналізу взаємозв'язку іноваційних процесів з виробничим самоврядуванням на підприємстві. На думку автора, окремі аспекти діяльності виробничого колективу повинні розглядатися у тісному взаємозв'язку іноваційних процесів з проблемами виробничого самоврядування та соціальної напруги. Зараз недооцінюється значення нововведень, які торкаються процесу формування ор-

ганів виробничого самоврядування, аналізу їх взаємодії з управлінськими групами.

Перерозподіл реального обсягу влади на рівні виробничого колективу відбувається у взаємодії з іншими соціальними процесами, впливає на взаємодію різних груп, з приводу перерозподілу колективної власності.

В рзедлі докладно аналізується робота рад трудових колективів, причин їх неефективної діяльності, процес реорганізації - теж невдалий - у ради підприємств. Підкреслено, що все більшого значення набуває самоврядування в сфері управління власністю підприємств.

Дані соціологічних досліджень, приведених на трьох головних виробничих об'єднаннях по переробці вугілля в Донбасі в 1990 році, свідчать про те, що ефективність Рад трудових колективів, авторитет їх голів низькі. Тільки 12% опитаних вказали на те, що діяльність РТК позитивно впливає на роботу колективу. Авторитет голів РТК оцінений в середньому на 2,80 бала (максимальна оцінка - 5 балів). Неефективність багатьох форм виробничої демократії пояснюється тим, що централізована система управління виробництвом продемонструвала гнучку пристосованість до "використання" іновацій. Нові форми виробничої демократії лише імітують управлінську активність бо насаджувались суб'єктами тієї ж адміністративної системи, що відбивається на змісті, методах роботи органів самоврядування, їх складі, у відповідному "управлінні самоврядування" (Б.І.Максимов). Проаналізувавши фактори, що негативно впливають на роботу РТК, автор робить висновок, що особливості перехідного періоду безумовно впливатимуть на прискорення темпів формування нових органів виробничого самоврядування, перерозподіл реальної управлінської влади приведе до пе-

решидення рішення багатьох управлінських проблем на територіальний рівень.

У третій главі "Концепція і соціальна технологія управління інноваційними процесами на промисловому підприємстві" основна увага приділена розробці концепції управління інноваційними процесами на підприємстві та соціальної технології управління останніми.

В розділі 3.1. "Методичні аспекти вивчення соціальних факторів, що впливають на інноваційні процеси" (матеріали соціологічних досліджень на вуглезбагачувальних фабриках Донбасу) значна увага приділена аналізу дії соціальних факторів. Їх зв'язку з нововведеннями.

До цих факторів відносяться соціально-професійні, демографічні та соціально-психологічні характеристики персоналу, умови праці, задоволеності роботою, взаємовідносини між основними категоріями працівників, участь в впровадженні нової техніки, технології, умови праці, система стимулювання та інші.

Автор вважає, що комплексне дослідження інноваційних процесів може бути плідним лише з умов вивчення в зв'язку з іншими соціальними аспектами, у розділі розглянуті методичні підходи проведення соціальних досліджень.

Наприклад, за даними дослідження, загальне падіння престижу інженерної праці впливатиме на ставлення цієї категорії до інноваційної діяльності.

Перехід до ринкових відносин може бути охарактеризовано як суттєве багатоаспектне нововведення, що безпосередньо впливає на виробничу та позавиробничу сфери діяльності колективів збагачувальних фабрик. При дослідженні ефективності роботи апарату об'єднання з'ясувалось, зокрема, роль інно-

ваційних якостей керівних фахівців. Характеризуючи рівень кваліфікації, сформованість ділових якостей значної групи провідних фахівців апарату, необхідно зазначити, що їх зусилля в основному зосереджені на вирішенні поточних виробничих завдань. Такі складові елементи управлінської діяльності як аналіз та прогнозування, прагнення відійти від звичайних стереотипів в роботі, передбачення, займають незначне місце в структурі бюджету робочого часу керівників. Були виявлені дві точки зору щодо ставлення до інновацій. Частина фахівців вважає, що у такий складний час, від їх праці залежить небагато, усе визначено факторами макrorівня. Друга частина, навпаки, вважає, що при скрутних обставинах це більш потрібна інноваційна активність. В цих умовах значно зростає значення інноваційної діяльності керівників організацій.

Розділ 3.2. "Фактори, які визначають особливості протікання інноваційних процесів у перехідний період" дає змогу уявити, що впливає зараз на характер нововведень.

Аналізуючи особливості інноваційних процесів у перехідний час, необхідно підкреслити, насамперед, глобальність, загальність змін.

Глобальні зміни, що відбуваються у світовому співтоваристві, безпосередньо впливають на інноваційні процеси, які відбуваються в окремих країнах, на ціннісні орієнтації соціальних груп та окремих осіб. Кризова ситуація суттєво корегує їх інноваційну поведінку.

На думку автора, треба виділити ряд факторів, які безпосередньо детермінують інноваційні процеси у перехідний період:

різке зростання впливу факторів макrorівня на мікрорівень колективу;

- різьке зростання впливу факторів інформованості: інформація стає цінною тому, що знизує долю невизначеності, дозволяє приймати якщо не випереджачі, то своєчасні управлінські рішення;

- зростання якості управлінських рішень на всіх рівнях управління:

- падіння життєвого рівня основних груп населення суттєво впливає на іноваційну поведінку працівників. С одного боку "згортаються" традиційні форми іноваційної діяльності (раціоналізаторство, тощо), з другого - з'являються нові, суб'єктами яких виступають працівники нових соціальних груп (підприємці та інші);

- значне погіршення стану академічної, галузевої та вузівської науки, складності в їх фінансуванні, що призвело до скорочення замовлень науковим та проектним колективам з боку керівництва;

- відсутність ефективно працюючих стимулів до праці, мотиваційного механізму;

- усвідомлення необхідності досягнення в суспільстві консенсусу ціннісної свідомості, сукупності інтеграційних цілей з боку представників основних соціальних груп;

- необхідність врахування галузевих та територіальних особливостей управління іноваційними процесами.

У заключному розділі 3.3. "Основи розробки концепції і соціальної технології управління іноваційними процесами" підкреслено, що в основі концепції управління іноваційними процесами на промисловому підприємстві повинні бути два головних моменти: зв'язок з іншими соціальними процесами, що відбуваються у колективі та врахування особливостей перехідного часу.

Основні положення концепції:

- управління інноваційними процесами на промисловому підприємстві повинно розглядатися у зв'язку зі змінами парадигми управління;

- на відміну від традиційного підходу, при якому при аналізі механізму управління інноваційними процесами суб'єктом вважались представники вищих управлінських груп в дослідженні підкреслюється, що ефективність інноваційної діяльності залежить від інноваційної активності представників усіх соціально-професійних груп в організації;

- з врахування специфіки перехідного часу (суттєві зміни в вертикальній структурі управління промисловістю, радикальні зміни в горизонтальній взаємодії організаційних структур підприємства та ін.) все більш значення будуть мати соціальні нововведення, впливу яких підлягатимуть усі працівні на підприємствах. Тому управління інноваційними процесами повинно бути розглянуте у зв'язку з іншими соціальними процесами, зокрема, з процесами виробничого самоврядування;

- соціологія управління може реалізувати свою важливу прогностичну функцію (по вислову О.В.Дмитрієва - "функція застереження"), як що буде формувати випереджачі соціальні знання, які будуть використані для випереджачих управлінських рішень, прийняття нормативних актів тощо. Аналіз інноваційних процесів у промисловості дозволяє визначити реальні та потенційні зони соціальної напруги. Вони будуть формуватись навколо двох тісно пов'язаних між собою полів - влади і власності;

- інноваційна активність знаходиться у прямій залежності від ефективності діючого мотиваційного механізму праці. Падіння престижу професійної праці на державних підприємств

них, перевага принципу розподілу за власності над принципами розподілу за результатами праці, зростання комерційних та посередницьких структур суттєво вплинули на рівень та зміст іноваційної активності. Тому формування ефективної системи стимулювання, створення нового мотиваційного механізму праці в умовах переходу до ринкових відносин є стимулом підвищення іноваційної активності персоналу державних підприємств;

- необхідною умовою успішного іноваційного процесу є розмір та структура іноваційного ядра, обсяг наукових розробок, що впроваджується на підприємстві. В залежності від галузі та інших особливостей для кожного колективу існує певний обсяг цього ядра, рівень іноваційної активності;

- на характер протікання іноваційних процесів впливає тип колективу. Проведені дослідження дозволяють виділити три типи колективів в залежності від таких показників як наявність іноваційних цілей та іноваційних стратегій в колективі, реальних колективних цінностей, що формують ставлення до нововведень, присутність іноваційних якостей у представників управлінського персоналу, розміри та структура іноваційного ядра колективів, від інформаційного забезпечення цього процесу;

- впровадження нововведень повинно мати систему, яка забезпечує попередження виникнення психологічних бар'єрів іноваційних процесів і враховує соціально-психологічні наслідки реалізації іновацій.

У розділі також дається характеристики складових елементів іноваційного процесу (інформаційного забезпечення, обсяг впровадження наукових розробок, характеру лідерства та взаємодії у іноваційному ядрі, структури та розміру цього ядра, іноваційного потенціалу, факторів макро- і мікрорівнів.

Автор пропонує критерію, принципи класифікації колективів за інноваційними показниками.

На основі методологічного, теоретичного та прикладного аналізу проблеми автором розроблена та запропонована соціальна технологія оптимізації управління інноваційними процесами на промислових підприємствах. Дана технологія передбачає соціологічне вивчення стану колективу (його соціально-професійної структури, актуальних проблем життєдіяльності тощо), що є основою визначення інноваційного потенціалу та інноваційного ядра організації. Запропонована технологія дозволяє проаналізувати соціальний механізм управління інноваційними процесами, виявити ступінь активності у виробітку та реалізації нововведень різних соціально-професійних прошарків, їх взаємодію з управлінськими структурами, шляхи подолання психологічних бар'єрів (потенційних та реальних), здійснити прогноз впливу нововведень на різні сторони діяльності колективу. Порівняльний аналіз реальної та оптимальної моделей інноваційного процесу дає можливість намітити шляхи удосконалення управління інноваційними процесами на промислових підприємствах, поліпшення якості та темпів впровадження інновацій.

У заклченні робиться висновок про плідність авторської концепції розгляду інноваційного процесу як соціологічної категорії, що дозволило з нової точки зору уточнити психічний апарат дослідження, розробити критерію визначення інноваційного потенціалу та інноваційного ядра колективу, вивчити їх вплив на інноваційний процес, запропонувати технологію оптимізації управління останнім на промисловому підприємстві у перехідний період.

Дисертант є автором 52 надрукованих праць (монографію, брошури, методичні розробітки, рекомендації, статті, тези) загальним обсягом більш ніж 65 друк. арк.

Основний зміст дисертації викладений у наступних надрукованих працях:

1. Управление инновационными процессами в промышленности (социологический анализ) - Деп. в ГНТБ Украины 24.01.94 №198-УК.94.-211 стр.

2. Социально-экономические проблемы инновационных процессов в промышленности (в печати) - К., "Наукова думка", 1994. - 10 п.л.

3. Стимулирование труда в угольной промышленности // Социальные факторы повышения производительности труда. Выпуск // -М., Институт социологических исследований АН СССР. - 1973. - 0,2 п.л.

4. Социальные аспекты стимулирования труда на обогатительных фабриках // Уголь Украины. - 1973. - №6. - 0,3 п.л.

5. Социологический анализ стимулирования труда рабочих на обогатительных фабриках. - М., ЦНИЭИуголь. - 1976. - 2,5 п.л.

6. Система показателей в плане социального развития // Научные труды института. Вып. 42. - М., ЦНИЭИуголь. - 1978. - 0,4 п.л.

7. Вопросы классификации социальных факторов повышения производительности труда. // Экономика и управление угольной промышленностью. - 1978. - № 10. - 0,2 п.л.

8. Анализ состава ИТР на углеобогатительных фабриках Минуглепрома УССР. - М., ЦНИЭИуголь. - 1978. - 1 п.л. ( в соавторстве ).

9. Анализ состава инженерно-технических работников на углеобогатительных фабриках Минуглепрома УССР. // Экономика и управление угольной промышленностью. - М., ЦНИЭИУголь. - 1979. - № 2. - 0,5 п.л. ( в соавторстве ),

10. Социологический анализ резервов производительности труда. // Резервы роста производительности труда. - Киев, 1979. - 0,15 п.л.

11. Социологический анализ деятельности коллектива углеобогатительной фабрики. // Уголь Украины. - 1979. - № 5. - 0,3 п.л.

12. Совершенствование организации труда и производства на ЦФ им. Комсомола Украины. - М., ЦНИЭИУголь. - 1979. - 1,5 п.л. ( в соавторстве ).

13. Рекомендации по анализу влияния социальных факторов на повышение производительности труда и эффективности производства на углеобогатительных фабриках Украины. - Луганск, 1980. - 2,0 п.л. ( в соавторстве ).

14. План социального развития ЦФ "Суходольская" на 1981-1985 г.г. - М., ЦНИЭИУголь, 1980. - 1,75 п.л. ( в соавторстве ).

15. Производительная информированность участников соревнования как фактор повышения его эффективности. // Роль соцсоревнования в воспитании трудящихся. - Запорожье, 1980. - 0,15 п.л.

16. Совершенствование стабилизации коллективов шахт, разрезов, обогатительных фабрик. - М., ЦНИЭИ уголь, 1983. - 3,25 п.л. ( в соавторстве ).

17. Совершенствование системы формирования стабилизации трудовых коллективов обогатительных фабрик. // Обогащение и брикетирование угля. - М., 1983. - № 5. - 0,3 п.л. ( в соавторстве ).

торстве).

18. Вопросы совершенствования социального планирования. // Трудовой коллектив - объект и субъект социального планирования. - М., ИСИ АН СССР, 1983. - 0,15 п.л.

19. Временные рекомендации по стабилизации трудовых коллективов шахт, разрезов и обогатительных фабрик. - М., ЦНИЭИуголь. - 1984. - 2,0 п.л. (в соавторстве).

20. Факторы, влияющие на стабильность коллективов углеобогатительных фабрик. // Уголь Украины, 1985. - № 6. - 0,4 п.л. (в соавторстве).

21. Стандарт предприятия. КС У КП и ЭИР. Организация подготовки и повышения квалификации кадров. // Типовой проект КС У КП и ЭИР производственного объединения. - М., УНИЭИуголь, 1985, Т.1. - 0,3 п.л. (в соавторстве).

22. Стандарт предприятия. КС У КП и ЭИР. Оценка качества труда рабочих, ИТР и служащих обогатительных фабрик. // Типовой проект КС У КП и ЭИР производственного объединения. - М., ЦНИЭИуголь, 1985. - 0,2 п.л.

23. Вопросы совершенствования социального планирования. // Организация управления. - М., ВНИИТИ, 1985. - № 5. - 0,1 п.л.

24. Социальные резервы на углеобогатительных фабриках. - М., ЦНИЭИуголь, 1987. - 2,25 п.л. (в соавторстве).

25. Социальные резервы коллектива и трудовая активность ИТР. // Труд и общество. Материалы советско-финского семинара по социологии труда. - М., ИСИ АН СССР. - 1988. - 0,3 п.л.

26. Опыт повышения эффективности Центральной обогатительной фабрики им. Комсомола Украины. - М., ЦНИЭИуголь, 1985. - 0,5 п.л. (в соавторстве).

27. Социологический анализ трудовой активности ИТР уг-

леобогатительных фабрик. // Уголь Украины. - 1988. - № 9. - 0,5 п.л. (в соавторстве).

28. Social reserves of the collective and labour activating of the engineering and technical personnel. // Work and society. The working paper of Soviet - Finnish seminar on sociology of work. - Moskow, 1988. - 0,3 п.л.

29. Некоторые проблемы деятельности социологических служб в условиях реализации экономической реформы. // Службы социального развития в условиях перестройки. - Пермь. - 1989. - 0,2 п.л.

30. Взаимосвязь развития коллектива с проблемами производственной демократии. // Социологический анализ проблем развития производственной демократии. - Ленинград, 1991. - 0,2 п.л.

31. Социологические исследования формирования резерва руководящих кадров на углеобогатительных фабриках. // Уголь Украины. - 1992. - № 2. - 0,4 п.л.

32. Инновационные процессы и конфликты на производстве. // Социальный конфликт. - 1994. - № 2. - 0,3 п.л.

Нагорный Б.Г. Управление инновационными процессами в промышленности (социологический анализ). Диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук. Харьковский государственный университет, Харьков 1994 г.

На защиту вынесены 32 научные работы, в которых исследован инновационный процесс в промышленности как социологическая проблема. Разработана концепция и выполнен

анализ социального механизма управления этими процессами, предложен метод измерения восприимчивости коллективов к инновациям. Реализованы рекомендации по использованию социологических факторов управления инновационными процессами на углеобогатительных фабриках Украины.

Ключові слова: іноваційні процеси, соціальний механізм, управління, підприємство.

Hagorniy B.G. Management of innovation processes (sociological analysis), PND Dissertation, Kharkov State University, Kharkov 1994.

There are 52 scientific works which observe innovation processes in industry as sociological problem. The author developed the concept of management of these processes and accomplished the analysis of social mechanism. Also researcher brought up the measure method of sensibility of collectives to innovations. His recommendations about the application of sociological factors of innovation processes management at the coal preparation plants of the Ukraine were attained.

---

Подписано к печати 28.09.94. Формат 60 x 84 1/16  
Бум, тип. Печать офсетная. Усл. печ. л. 2,0. Уч. изд. 2,0  
Тираж 100 экз. Заказ 139. Бесплатно,

---

Отпечатано в типографии ЧВД  
310052 Харьков, ул. Малиновского, 5





AB 31.097

**AB 31.097**