

УДК 65.013

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

Симонович Николай Евгеньевич, доктор психологических наук, профессор, РГГУ

Аннотация

В целом мир меняется, и везде происходят преобразования и перестройка сознания людей на новые уровни мышления и понимания того, что наступают новые времена глобальных изменений в экономике, политике, в повседневной жизни людей. Эти изменения затрагивают все аспекты сознания человека и жизнедеятельности социума и каждого человека в отдельности. Готовность личности к стратегическим изменениям, инновациям влияет на ее сознание принять новшества и пробуждает личность участвовать в его осуществлении и переходу на новый уровень мышления. Социальная и организационная психология играют очень важную и ключевую роль в изучении, объяснении и управлении различными инновационными новшествами. В данной статье подробно изложены главные и важные подходы к стратегическому мышлению, изучению социальной психологии инноваций. Детально раскрыты ключевые понятия инноваций, нововведений, рассмотрены их классификации. В статье освещено такое понятие, как категория времени и роль времени в социальных системах. Сделан вывод, что социальные образования, личностные характеристики, ответственность личности должны изучаться самостоятельно и в контексте изучения социальной психологии инноваций.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: инноватика, категория времени, нововведения, инновационная политика, классификация нововведений, человеческий фактор, нравственные правила, управленческие системы, вид времени.

STRATEGIC CHANGES IN MODERN SOCIETY: PSYCHOLOGICAL PROBLEMS

Simonovich Nikolay Evgenievich, Doctor of Psychology, Professor, Russian State University of Humanities

Abstract

In general, the world is changing and everywhere there are transformations and restructuring of people's consciousness to new levels of thinking and understanding that new times of global changes in the economy, politics, and people's daily lives are coming. These changes affect all aspects of human consciousness and the life of society and each individual. The readiness of a personality for strategic changes and innovations affects its consciousness to accept innovations and awakens the personality to participate in its implementation and transition to a new level of thinking. Social and organizational psychology play a very important and key role in the study, explanation and management of various innovative innovations. This article describes in detail the main and important approaches to strategic thinking, the study of the social psychology of innovation. The key concepts of innovations and innovations are disclosed in detail, and their classifications are considered. The article highlights such a concept as the category of time and the role of time in social systems. It is concluded that social education, personal characteristics, and personal responsibility should be studied independently and in the context of studying the social psychology of innovation, explanation and management of various innovations. This article describes in detail the main and important approaches to strategic thinking, the study of the social psychology of innovation. The key concepts of innovations and innovations are disclosed in detail, and their classifications are considered. The article highlights such a concept as the category of time and the role of time in social systems.

KEYWORDS: innovation, category of time, innovations, innovation policy, classification of innovations, human factor, moral norms, management systems, type of time.

Любые изменения в обществе, выход за рамки устоявшихся традиций в стабильной социально-экономической системе приводят к повышению уровня социальной и психологической напряженности в социуме. В некоторых случаях такая напряженность

оказывает положительное, а иногда и негативное влияние на личность человека, на его социальное самочувствие и поведение в обществе. Так что же такое инновации? Постараемся раскрыть понятие инновации и покажем в чем оно заключается, в чем его смысл. Само понятие «инновация» появилось в словарях еще раньше в 19 веке и означало введение некоторых элементов одной культуры в другую. Потом в 20 веке приступили к изучению закономерности технологических нововведений в развитых странах. Так зародилась и появилась новая область науки, инноватика из которой вырисовываются такие направления, как формирование современных технологий, противодействие внедрению в жизнь новых механизмов, адаптация современного человека к новым изобретениям, приспособление всего нового к современным потребностям человека, инновационные организации, выработка инновационных решений, инновационные технологии управления человеческими и материальными ресурсами, инновационные технологические производства.

Теперь источником прибыли для компаний может быть политика изменения цен на продукцию, существенная экономия затрат на единицу выпускаемой продукции, постоянное применение инноваций в производственной технологической цепочке. Теперь такое количество персонала избыточно и его следует сокращать и увольнять из организации. Понимая и предвидя все это, персонал всячески начинает тормозить процесс внедрения нового оборудования и новых технологий. В наше время инновационный процесс характеризуется надежностью и совместимостью старого с новым, высокой скоростью перехода от одной внедренной технологии, к внедрению более современной. Такое нововведение способствует следующему внедрению нового в инновационный технологический процесс. Поэтому, чем выше скорость внедрения нового и современного, тем спокойнее и без напряжения проходит смена технологий и своевременное обучение обслуживающего персонала. Тогда сотрудники, которые не готовы к новшествам, процесс не тормозят, сами увольняются и переходят работать в другие компании, а на их место приходят молодые, современно мыслящие профессионалы, а процессы внедрения протекают без конфликтов и судебных разбирательств.

Правда, процесс внедрения нового, нельзя сводить только к современным технологиям и умной технике. Любое управление коллективом совершенствуется через введение новых принципов и механизмов, изложенных в организационной психологии. Новшества присутствуют во всех грандиозных и целенаправленных изменениях. Все должно изменяться и внедряться комплексно и системно. Нововведение представляет собой форму современного управляемого развития человеческого капитала и современного оборудования. Все это нельзя

заранее запланировать, поэтому иногда происходят сбои и спонтанные решения, инновационные преобразования существенно меняют свою скорость. Зачастую к таким изменениям не всегда готов коллектив и руководство компании, в таком случае может произойти конфликт интересов обеих сторон. С этой целью нужно изучать быстроменяющиеся процессы инновационных преобразований и рассчитывать свои действия на шаг вперед. Необходимо заранее наметить перспективу развития компании, заранее направлять на обучение людей новым специальностям. Весь этот процесс можем рассматривать как переход некоторой сложившейся системы из одного устойчивого состояния в другое. Все возможные изменения нужно заблаговременно предвосхитить и подготовить персонал к возможным изменениям с применением современных и перспективных технологий управления.

В такой инновационный процесс входят организационно-экономические, технологические, культурные, социально – психологические условия нововведения. Прежде всего, это касается взаимодействия структурных подразделений в организации, обучение и переподготовку специалистов, формирование человеческих ресурсов, мотивации сотрудников и руководителей, прогнозирование возможных конфликтных ситуаций. Кто информирован и готов к преобразованию, тот с честью это все пройдет.

Существуют две категории, которых касаются изменения: материальные и социальные.

К материальным традиционно отнесем:

- современные механизмы и машины
- информационные и технологические процессы
- современное сырье и готовую продукцию

К социальным нововведениям отнесем:

- современные технологии управления
- инновационные методы обучения и воспитания сотрудников компании
- принятые законы и законодательные акты

Так в чем же их различие?

У социальных и психологических нововведений более тесная связь с конкретными социальными отношениями людей, коммуникацией между людьми.

Прослеживается зависимость принятия инновационных решений от личных и групповых психологических качеств участников процесса, от гендерного состава участников специалистов, от этнического и возрастного состава работников организации.

Мы сразу не сможем количественно и качественно и одновременно ощутить, и увидеть эффект от введения социальных новшеств. Это, как зерно, посеянное в плодородную почву, которое дает всходы, через какое – то время. Инновационные процессы опираются на свою социальную базу, на своих конкретных носителей. Зачастую это современные, творчески мыслящие и продвигающие свои идеи в социум люди. По отношению к ним сограждан и государства, мы можем видеть, как развито общество, как оно воспринимает все новое и готово ли оно принять на вооружение.

Когда мы разрабатываем и применяем инновационные решения, то нам нужно опираться на существующие механизмы и современные технологии решения задач и вносить только конструктивные изменения, не разрушая достигнутого и хорошо зарекомендовавшего себя старого. Выделим из всего многообразия только необходимые и полезные методы развития социальных норм. К таким можно отнести:

1. В обязательном порядке норма должна быть рациональной и к ней можно применить категорию эффективности, целесообразности и полезности
2. Нужно, прежде всего, разумное сопоставление нормы с потребностью и разумностью ее применения в каждом отдельном случае
3. Регулярное и своевременное обновление и выведение инновации из норм. Норма является не догмой, а всего лишь руководством к рациональным и полезным изменениям.

Готовить руководителей всех рангов и уровней к готовности к своевременному применению новых технологий, непрерывному обучению и постоянной переподготовке кадров с учетом реалий времени.

4. Современные знания стимулируют творческую авторскую активность изобретателей и сторонников инновационного процесса. Вырабатываются и используются современные принципы технологий управления, уменьшается количество звеньев управленцев, что приводит к ускорению процессов на производстве. Убираются лишние звенья в управленческой цепочке
5. Все изменения в социальном и психологическом плане не требуют больших расходов на первом этапе, а в последующем помогают сократить эти расходы, уменьшить затраты на единицу выпускаемой продукции и позволяют существенно увеличить чистую прибыль компании, позволяют занять лидирующие позиции в своей нише.

Для революционных и инновационных преобразований в обществе нам необходимо изменить и мышление людей, показать людям привлекательность и пользу от всего нового. С этой целью нам необходимо организовать обучение всех сотрудников, привлечь людей из науки, с целью популяризации новых методов и способов работы, изучения новых технологий и внедрения современного оборудования. Правда это возможно только в том случае, когда сами руководители организации стратегически и творчески мыслят, и верят в свой успех, и пользу от преобразований [3, с. 56].

Современная инноватика, в нашем понимании – это наука о новшествах и изменениях в современном обществе, наука о людях, способных создать надежную социальную среду и социальную инфраструктуру, о взаимоотношениях людей в трудовом коллективе, способности менять качество и назначение выпускаемой продукции, о планировании и подготовке смены места работы сотрудниками в обновленной, модернизированной компании.

Инновационные преобразования и изменения непрерывно связаны с понятиями инновационного риска [4, с. 247].

В нашем случае, риск – это колоссальная затрата физических и моральных усилий, финансовых средств, выигрыша или потери от инновационных преобразований. Очень важно перед началом преобразований предусмотреть все, как положительные, так и отрицательные последствия, учесть все возможные препятствия, при решении поставленных задач, учесть социально – психологические условия и моральный и психологический климат в коллективе. Все риски нужно свести к нулю [5, с. 14].

Нужно учесть и просчитать все возможные промахи и потери, для того чтобы можно было все застраховать от неудач и всевозможных случайностей. В таком случае мы сможем возместить ущерб и иметь гарантии, которые помогут компенсировать денежные и материальные потери.

Все мы знаем, что риск — это проблема социально-психологическая и финансовая. Любой риск зависит от человеческого фактора, от компетенции управленческого аппарата компании. На рисковое поведение в организации оказывают детерминанты социального, гендерного и этнического состава организации, традиции коллектива, опыт прошлой работы, квалификация сотрудников и профессиональный состав персонала.

С целью уменьшения рисков, прежде всего, необходимо тщательно изучать опыт других компаний, проводить обучение и анализировать ошибки и пользу от нового внедрения технологий.

В любой организации нужно создавать интересную систему обучения готовности к риску через тренинги, обучать специалистов по риск – менеджменту, подключать к освещению проблемы средства массовой коммуникации, всячески способствовать морально – психологическому климату среди сотрудников и персонала компании, а также членов их семей.

Любые риски обязательно должны быть мотивированными и оправданными, должны способствовать дальнейшему развитию и процветанию компании.

Смелость при принятии решения всегда ведет к ожидаемому выигрышу при решении сложных и неоднозначных, нестандартных задач. В своей работе нужно учитывать, что самые удачливые предприниматели рискуют умеренно, опираются на четкий расчет своих возможностей, учитывают окружающую социальную среду и верят в себя и свой успех. Порой они рискуют своими деньгами, успешной карьерой, личной репутацией, высоким социальным положением и статусом, своим социальными и коммуникационными связями, эмоциональным и психическим здоровьем.

Руководитель любого уровня в компании должен научиться действовать в сложных условиях, уметь выделять главное в работе, доверять своим сотрудникам, делегировать им часть своих обязанностей, ставить четкие и конкретные цели, мотивировать сотрудников и справедливо распределять полученную прибыль.

Грамотный, стратегически мыслящий руководитель должен иметь соответствующие знания и опыт управления современными инновационными компаниями и иметь в своем арсенале следующие приемы:

- изучить и правильно применять методику оценки перспективных проектов
- научиться применять разнообразные методы управления проектами и людьми, сообразно сложившейся ситуации.
- заметить, учесть и грамотно провести анализ риска
- оценить проект и учесть все возможные затраты, убытки и полученную прибыль
- смело распоряжаться финансовыми потоками и бюджетом организации

Инновационная деятельность тесно и неразрывно связана с обучением, а также с креативной деятельностью. Без творчества не может быть инноваций [1, с. 167].

Источником руководителю, для креативных решений, являются конкуренты, крепкая и дружная семья, добросовестные поставщики сырья, свое производство и что, самое главное, потребители выпускаемой продукции. Успех любой компании зависит от уменьшения

издержек на единицу выпускаемой продукции и полученной прибыли. Хорошая маржа и прибыль определяет успех компании и ее место на рынке услуг. Продукция компании должна быть востребована на рынке. Иногда потребители сами дают советы по улучшению качества продукции, какой им нужен ассортимент

Успешный руководитель всегда находится в тесных, деловых отношениях со всеми участниками процесса производства.

Успех фирмы можно представить следующими показателями:

1. Современный, образованный, креативный, инновационный, лидер компании
2. Высокопрофессиональный и обученный персонал компании
3. Четко поставлены задачи и цели перед организацией
4. Грамотно организованная и хорошая кооперация внутри компании и с партнерами
5. Наличие денежных средств на счетах компании и умелое управление финансами внутри компании
6. Справедливое распределение прибыли среди руководства и сотрудников компании.

Современному руководителю компании в своей работе нужно учитывать, что инновации – это наука и искусство. Прежде всего, лидеру компании нужно менять свое видение на новшества и учитывать социально – психологический климат в социуме и в собственной организации.

В наше время, большее значение инноваций приобретает время и скорость реализации задуманного. Время неразрывно и тесно связано с социальными и экономическими изменениями в обществе. В данном случае, время служит для измерения событий и процессов, чтобы человек мог ориентироваться и координировать свои социальные действия. [2, С. 186].

Любые социальные процессы протекают продолжительное время, а также совсем короткие промежутки времени.

В нашем случае инновационные изменения зависят от времени и носят циклический характер. Проведем ориентацию на изменения во времени и поймем, что время, имеет значение для инновационных преобразований.

В своей статье мы подведем итоги и сделаем следующие выводы:

1. Любой процесс нововведений нельзя сводить только к технологии и технике
2. Все инновации мы можем рассматривать как переход некоторой сложившейся системы из одного состояния в другое

3. Чтобы приступить к инновационным преобразованиям, прежде всего, необходимо кардинально изменить мышление людей.
4. Любые инновационные преобразования тесно связаны с рисками и человеческим фактором.
5. Все инновационные преобразования зависят от личности руководителя
6. Все новые преобразования зависят от времени и носят циклический характер

Литература

1. Симонович Н.Е. Инновационные подходы к обучению личности: (Психологическая составляющая) // В сборнике: Психология сознания: истоки и перспективы изучения// Материалы XIV Международных чтений памяти Л.С. Выготского. 2013. С. 166-167.
2. Симонович Н.Е. Проблема статуса и позиции личности на ее социальное самочувствие // В сборнике: Обучение и развитие: современная теория и практика // Материалы XVI Международных чтений памяти Л.С. Выготского. 2015. С. 186-188.
3. Киселева И.А., Симонович Н.Е. Психологические аспекты инновационного подхода к обучению руководителей предприятий // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. Т. 9. №43 (312). С. 54-57.
4. Киселева И.А., Симонович Н.Е. Оценка рисков в бизнесе: предпринимательские риски // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2017. Т. 10. №3 (333). С. 244-257.
5. Киселева И.А., Симонович Н.Е. Роль мотивации в жизни людей // Аграрное образование и наука. 2016. №3. С. 14.