

Инновационный потенциал руководителя социального учреждения

А. С. ТКАЧЕНКО

(МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)*

В статье рассматриваются социологические аспекты инновационного потенциала руководителя учреждения, работающего в социальной сфере.

Ключевые слова: руководитель, социальное учреждение, инноватика.

Innovative Capacity of Administrator of Social Security Institution

A. S. TKACHENKO

(MOSCOW UNIVERSITY FOR THE HUMANITIES)

The article explores social aspects of the innovative potential of social service administrator.

Key words: manager, social security institution, innovative activities.

В современных условиях наблюдается дефицит специалистов, занимающихся практической работой с инновациями. Такое положение обусловлено рядом причин. Во-первых, эта работа чрезвычайно сложна. Во-вторых, для того чтобы инновация «родилась», необходимы специальные знания и навыки. Как правило, специалист, имеющий такую подготовку, специализируется в какой-то одной области. Однако жизнь усложняется, и поэтому в последнее время наметилась тенденция возникновения инноваций, относящихся одновременно к различным сферам жизни, что значительно затрудняет инновационный процесс. В-третьих, потребности в новациях и возможности их реализации на практике различны в разных областях общественной жизни и производства.

То, что в области социальной защиты населения нет радикально новых, оригинальных идей, лишь подчеркивает тот факт, что сфера социального обеспечения и социальной работы находится в кризисном состоянии, развивается очень медленно и далека от желаемых показателей эффективности. Возможно, одной из причин отсутствия ярких новаций и инноваций в социальной сфере яв-

ляется то, что многие социальные услуги и формы работы являются для России новыми и не освоенными до конца. Поэтому пока речь может идти об овладении первичными технологиями, а не об их трансформации.

Вторая причина — отсутствие специалистов и базы знаний по социальным инновациям. До сих пор в этой сфере работают люди без специального образования, необходимых знаний, умений и навыков. Вполне естественно, что человек, слабо ориентирующийся в своей работе, не может внести радикально новое предложение по ее улучшению.

Основной сдерживающий фактор инновационной активности в социальной сфере, на наш взгляд, заключается в том, что структуры управления социальной сферой не обладают достаточным инновационным потенциалом.

Вопросам формирования инновационного потенциала в научной литературе уделяется достаточно много внимания. Однако существующая информация зачастую носит отрывочный и противоречивый характер. Подтверждением этого является тот факт, что даже само понятие «инновационный потенциал», которое начиная с 1980-х годов стало «концептуальным отражением фено-

* Ткаченко Александр Сергеевич — аспирант кафедры социологии Московского гуманитарно-го университета. Тел.: 8(905)781-16-31. Эл. адрес: socrobotnik@yandex.ru

мена инновационной деятельности» (Кокурин, 2001) и предметом обсуждения отечественных и зарубежных авторов, не имеет однозначной трактовки. Так, отдельные авторы просто отождествляют инновационный потенциал с научно-техническим, представляют его как «накопленное определенное количество информации о результатах научно-технических работ, изобретений, проектно-конструкторских разработок, образцов новой техники и продукции» (Данько, 1999) или понимают как «систему факторов и условий, необходимых для осуществления инновационного процесса» (Николаев, 2001). В определении инновационного потенциала как «способности различных отраслей народного хозяйства производить наукоемкую продукцию, отвечающую требованиям мирового рынка» (Рынок: Бизнес. Коммерция. Экономика, 1998) рассматриваемое понятие привязано к конкретному уровню (народное хозяйство), что ограничивает сферу ее применения. Кроме того, в этом случае из рассмотрения выпадают организационные инновации и инновации-услуги. Некоторые авторы, рассматривая понятие «инновационный потенциал», не дают ему четкого определения, а лишь косвенно его характеризуют. Так, например, согласно Д. И. Кокурину, «инновационный потенциал содержит неиспользованные, скрытые возможности накопленных ресурсов, которые могут быть приведены в действие для достижения целей экономических субъектов» (Кокурин, 2001).

Для получения представления об инновационном потенциале руководителей социальных учреждений мы провели в сентябре–декабре 2008 г. социологическое исследование среди руководителей этих структур в Москве, Московской области, Хабаровске, Оренбурге. В рамках исследования инновационного потенциала мы применили метод анкетирования и разработали соответствующий инструментарий.

Прежде чем рассмотреть результаты анализа, дадим характеристику респондентов.

Среди руководителей (к ним отнесены руководители и их заместители) было 86%

женщин и 14% мужчин. Распределение по возрасту: до 30 лет — 18%, от 30 до 35 лет — 10%, от 35 до 40 лет — 18%, от 40 и старше — 54%. Их характеристика по стажу работы: до 5 лет — 56%, от 5 до 10 лет — 16%, свыше 10 лет — 28%. Обобщенный портрет руководителя социального учреждения выглядит сегодня следующим образом: это женщина в возрасте от 40 лет и старше, имеющая высшее образование и стаж работы 5 лет.

Анализ ответов опрошенных позволяет утверждать, что большинство из них (71%) уверены в том, что если бы их социальное творчество хорошо стимулировалось, то активизировалась бы работа по введению новых подходов. Однако часть руководителей сомневаются в том, что вообще возможно стимулирование, — 12%.

При всей важности инновационной деятельности в социальных учреждениях на практике она не везде осуществляется. По мнению каждого четвертого респондента, боязнь риска («вдруг не получится») препятствует введению новшеств в практику социальной работы. Большинство опрошенных указали на то, что среди социальных работников мало людей с творческим мышлением. А у 7% есть негативный опыт внедрения новшеств.

На вопрос о том, будет ли востребована в рамках специальности «Социальная работа» специализация «Организатор инновационной деятельности в социальной сфере», опрос показал следующее: «безусловно будет востребована» — 86%, «затрудняюсь ответить» — 13%. В известной мере ответ на этот вопрос позволяет увидеть открытость к инновационной деятельности, но не фиксирует готовности к ней.

О том же свидетельствуют ответы на вопрос «Как бы отнеслись руководители к идее издания научно-прикладного специального бюллетеня «Новое в социальной работе» — 96% ответили положительно. Частью это означает стремление руководителей внести какие-то изменения в выполнение своих должностных обязанностей. Лишь 22% опрошенных удовлетворены нынешним состо-

янием своей работы, 67% — «не всегда удовлетворены», остальные — затруднились ответить.

При возникновении новых социальных проблем руководители социальных учреждений используют, как показал опрос, признаваемые в инноватике эффективными формы поиска решения проблемы: деловая игра — 31%, тренинги — 19%, обращение к экспертам — 20%, поиск информации в Интернете — 30%.

На вопрос «Что нового за последний год Вам удалось внести в практику Вашего социального учреждения?» получены следующие ответы: «организация патриотических, обучающих и познавательных встреч взаимопомощи пожилых людей и школьников; введение «Часа здоровья» для сотрудников ЦСО (занятия ЛФК); создание социальных программ «Возраст — моде не помеха», «Мы знаем рецепт долголетия»; организация образовательной программы «Болезнь легче предупредить»; организация школы для граждан, желающих принять в семью детей-сирот и детей, оставшихся без опеки; обучение специалистов на рабочем месте смежным специальностям; организация работы мобильной социальной службы».

Результаты, полученные нами, свидетельствуют о наличии определенного инновационного потенциала руководителей социальных учреждений. Но лишь некоторые руководители уделяют внимание инновационной деятельности. Можно сделать общий вывод о необходимости формирования у руководителей социальных учреждений таких качеств, как идееспособность и креативность. В течение многих лет социальные службы социального обеспечения неоднократно претерпевали структурные изменения в поисках наиболее приемлемых путей выполнения своих обязанностей перед местным населением. Однако потребность в проведении изменений никогда еще не была столь необходимой, как в настоящее время. Это важно учитывать в подготовке студентов, которым предстоит работать в социальных учреждениях в качестве руководителей.

Одной из технологий выявления инновационного потенциала студентов являются инновационные деловые игры. Это показал и десятилетний опыт их применения в Московском гуманитарном университете при обучении будущих специалистов социальной работы (Усманов, 2007).

Приведем содержание идей, которые были генерированы студентами в деловых играх по теме «Новые подходы к решению социальных проблем». Высокую оценку получила идея Максима Плющева (выпускник 2001 г.) о придании таким семейным событиям, как серебряная и золотая свадьба, государственного статуса. Другая идея, нацеленная на решение проблемы разводов, предложена Максимом Еремеевым (выпускник 2003 г.): в конверт с приглашением на свадьбу молодожены вкладывают и приглашения на серебряную свадьбу. Кстати, идея была реализована в Ханты-Мансийском автономном округе в том же году. Дискуссию вызвала идея выпускника 2004 г. Вадима Кима: он предложил по-новому взглянуть на школьный дневник. Ежедневно подводя итоги учебы школьника, следует оперативно поощрять его за успехи. И тогда дневник, например, может быть пропуском на мероприятия, имеющие для учащихся особую привлекательность. Некоторые из студенческих идей слишком наивны, но в деловых играх отрабатывается сам способ обогащения рутинной деятельности социальных учреждений инновациями.

Проведенный нами опрос позволяет сделать ряд выводов и предложить некоторые рекомендации. Они заключаются в следующем:

1. Нарастание сложности и количества социальных проблем населения, необходимость их оперативного, безотлагательного решения требуют от руководителей социальных учреждений высокого уровня развития инновационного потенциала. В этой связи становится крайне актуальным разрабатывать и использовать технологии его формирования.

2. Организацию исследований, направленных на выявление реального состояния

инновационного потенциала каждого руководителя социального учреждения, следует ввести в норму, включать в годовой регламент деятельности учреждения.

3. Большое внимание руководителям социальных учреждений следует уделять молодым специалистам, начинающим свою трудовую деятельность после окончания факультетов социальной работы вузов, особенно на начальном этапе их работы. При этом важно раскрывать перед ними инновационные технологии решения различных социальных проблем.

4. Регулярный обмен опытом с коллегами из других учреждений, участие в семинарах, деловых играх — эти и другие меры содействовали бы формированию инновационного потенциала руководителей социальных учреждений, эффективному решению социальных проблем различных категорий населения — главному направлению деятельности социальных учреждений.

6. Организация конкурса «Лучший социальный изобретатель года» послужила бы мощным мотивационным фактором среди руководителей и специалистов социальных учреждений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Кокурин, Д. И. (2001) Инновационная деятельность. М. : Экзамен.

Данько, М. (1999) Інноваційний потенціал у промисловості України // Економіст. №10.

Николаев, А. И. (2001) Инновационное развитие и инновационная культура // Наука и наукознание. №2.

Рынок: Бизнес. Коммерция. Экономика (1998) : толковый терминологич. словарь / сост. В. А. Калашников ; под общ. ред. А. П. Дашкова ; 4-е изд., испр. и доп. М. : Маркетинг.

Усманов, Б. Ф. (2007) Социальная инноватика : учеб. пособие / изд. 2-е, перераб. и доп. М. : Социум.