УДК: 001.895:005.7 DOI: 10.12737/24777

ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

***Клюева Н. И.*[1]**

Представлена концепция управления социально-инновационным развитием организации в условиях новой реальности. На основе социологического исследования, проведенного методом экспертного опроса «Управление инновационным развитием социальной организации» (проведен автором в 2016 году) и по данным экспертного социологического опроса «Оценка доверия граждан к государственным гражданским служащим» (проведен учеными кафедры организационного проектирования систем управления РАНХиГС с участием автора в 2015 году), автором представлен ряд выводов. В результате исследования выявлены доминирующие, нарастающие и альтернативные тенденции управления организацией.

Ключевые слова: организации, управление, социальная инновация, тенденции, альтернативы, императивы, управление будущим.

MANAGEMENT TRENDS OF SOCIAL AND INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ORGANIZATION

KLYUEVA N.I. – Postgraduate student of the Department of Organizational Design of Public Service, Institute of Public Administration and Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow), e- mail: n_klyueva@bk.ru

The concept of management of the organization of social and innovative development in the new reality is presented. Based on sociological research, such as expert opinion poll «Management of innovative development of social organization» (conducted by the author in 2016) and the expert opinion poll «Evaluation of citizens' trust in civil servants» (conducted by the scientists of the Department of organizational design of management systems of RANEPA with the participation of the author in 2015), the author reveals dominant, growing and alternative trends of organization management, with an uncertain trend of vector development. Thus the author defines a new significant opportunities of management sociology in the discourse of searching for an adequate response to call management of the future of Russia.

Keywords: organization, management, social innovation, trends, alternative, imperatives, future management.

Тенденция традиционно определяется как направление развития социального явления, процесса; развитие мысли, идеи. Общественные закономерности, выступающие в виде тенденции, проявляются только и исключительно через деятельность людей; они и есть законы этой деятельности. Рассмотрим ряд понятий социологической теории среднего уровня, которые позволяют обеспечить интерпретирование конкретных социологических данных. Среди них – тенденции управления инновационным развитием социальной организации.

Следует отметить, что С.П. Курдюмов, работавший в области нелинейных динамичных состояний, считал, что если организация относится к процессу, то она выступает как внутренняя

Клюева Нина Игоревна – аспирант кафедры организационного проектирования систем управления, Институт государственной службы и управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 119571, Россия, г. Москва, пр-т Вернадского, д.82; e-mail: n_klyueva@bk.ru.

тенденция развития системы[1]. В этом дискурсе особый интерес представляет выявление *тенденций* как социальных фактов, закономерностей управления социально-инновационным развитием организации. Происходящие изменения в организациях в дискурсе новых вызовов и угроз подтверждают идею А.А. Богданова о том, что «организационная точка зрения вынуждает ставить и новые научные вопросы, какие не способны наметить и определить, а тем более решить нынешние специальные науки»[2]. К таким проблемам и относится управление социально-инновационным развитием организации.

Социальная инновация «светится» в «социальных фактах» и «социальном действии» Эмиля Дюркгейма и Макса Вебера, в марксистской социологии («идея становится материальной силой, когда она овладевает массами»), в конструктивистской социологии Питера Бергера и Томаса Лукмана («субъективные значения становятся объективной фактичностью»). Представлена в работах Б.Ф. Усманова («Социология инноватики»), В.Л. Романова («Социально-инновационный вызов государственному управлению»), А.И. Пригожина («Социология организаций»), В.С. Карпичева («Основания инновационного прорыва в государственном управлении»)[3], ряде других работ социологов.

Обобщая этот материал, определим *социальную инновацию* как конструктивную социальную идею, прошедшую апробацию, получившую легитимность и значение в качестве способа развития социальной реальности, управления социальными изменениями. Тогда и *управление социально-инновационным развитием* организации (производственной, образовательной, научной, бизнес-организации, социокультурной и др.) – это управление социальной системой взаимодействий акторов (субъектов управления и самоорганизации) в организации, обеспечение их взаимообусловленности, перевод социальной инновации в ценности, нормы, роли, принципы, императивы, способы отношений и действия, то есть создание новых структур стабилизации, интеграции и развития социальной реальности.

В дюркгеймовской парадигме социальных фактов «коллективные способы действия или мышления существуют реально, вне индивидов, которые постоянно к ним приспосабливаются. Это вещи, обладающие своим собственным существованием»[4]. То есть Э. Дюркгейм определяет закономерность (тенденцию) как *социальный факт* (способы мышления, деятельности и чувствования, находящиеся вне индивида, имеющие или способные иметь «принудительное» значение для индивидов). У М. Вебера в контексте закономерностей (тенденций) выступает *социальное действие* (целерациональное, ценностно-рациональное, традиционное, аффективное (спонтанное)). Социолог рассматривает социологию как науку, стремящуюся, истолковывая, понять социальное действие и тем самым каузально объяснить его процесс и воздействие.

Так, Н.Н. Моисеев, обосновывая способы, позволяющие реже эволюционного развития оставаться в безопасных берегах, утверждал: «…Просматриваются известные тенденции. И особенно важное для нас сегодня – возрастающая роль личностного начала в жизни и судьбах общества»[5]. И добавлял: «Неизбежно должна появиться и другая, противоположно направ-

---

[1] См.: Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры. – СПб., 2002.

[2] *Богданов А.А.* Тектология: Всеобщая организационная наука. – М.: «ФИНАНСЫ», 2003. – С. 80.

[3] Усманов Б.Ф. Социальная инноватика: Учебное пособие. Изд. 2-е, перераб. и дополн. – М.: Социум, 2007; Романов В.Л. Социально-инновационный вызов государственному управлению. – М., 2006; Пригожин А.И. Социология организаций. Изд. 2-е, доп. – М.: ЛЕНАНД, 2015; Карпичев В.С. Основания инновационного прорыва в государственном управлении. 2-е изд., доп. – М.: Изд-во «Проспект», 2008.

[4] Дюркгейм Э. Метод социологии// Социология. Ее предмет, метод, предназначение. – М.: Канон, 1995. – С. 20.

[5] Моисеев Н.Н. Расставание с простотой. – М.: Аграф, 1998. – С. 310.

ленная тенденция… в определенной ограниченности свободы личности, в появлении некоторых новых нравственных начал»[1]. В.В. Василькова определяет две основные структурообразующие тенденции – тенденцию порождения нового социального порядка и тенденцию сохранения порядка[2]. Полагаю, что представленных фактов достаточно для понимания того, что общественные закономерности выступают в виде тенденций, как направления развития социального явления, процесса, проявляются через деятельность людей.

Когда мы говорим об организации, речь идет о взаимообусловленности и взаимовлиянии всех членов данной организации, руководителей, кадров, персонала. Следовательно, социальное развитие организации – это развитие социальных взаимодействий в данной организации, так же как и развитие социальных взаимодействий с другими организациями, с партнерами, с потребителями товаров и услуг.

Социальная организация в данном смысле является *институтом-организацией*, социальным инструментом (средством) достижения целей, который позволяет людям выполнить то, что они не могли бы выполнить индивидуально. Концептуальный анализ показывает, что в процессе институциализации возникает социальная система типа «институт – организация», обладающая синергией управления и конструктивной самоорганизации, целе- и ценностной рациональностью, сильной мотивацией к социальным изменениям. Институт-организация содержит все характеристики организации как разновидности социальных систем, объединения людей по определенным правилам и процедурам, реализующего общую цель и одновременно все качества института как системы социальных ожиданий, норм, ценностей, традиций, обычаев, других феноменов.

Рассмотрение института-организации, других институциальных возможностей позволяет наращивать «субъектную активность» организации, опирающуюся на ее миссию, стратегии, поддерживающие основные идеи и цели, способы организации внешних и внутренних социальных взаимодействий. Иначе говоря, организация как объект управления, будучи социальным институтом, сама становится субъектом социально-инновационной деятельности и собственного развития.

Подчеркнем: когда речь идет о социально-инновационных взаимодействиях в организации, имеются в виду не только позитивное развитие, обязательно принимаемое большинством сотрудников организации (легитимное), но и процессы с неопределенным вектором развития, риски и кризисы. Тем более это важно, поскольку инновации редко воспринимаются, а иногда, что зафиксировано и в нашем исследовании[3], – вообще не воспринимаются.

Социальные взаимодействия, о которых идет речь, включают, во-первых, управленческие

---

[1] Там же. – С. 312.

[2] См.: Василькова В.В. Основные тенденции социальной самоорганизации// Порядок и хаос в развитии социальных систем: Синергетика и теория социальной самоорганизации. – СПб., 1999. – С. 281.

[3] Экспертный социологический опрос «Управление инновационным развитием социальной организации», проведенный автором в 2016 году. Научные консультанты: Карпичев В.С., доктор философских наук, профессор, Литвинцева Е.А., доктор социологических наук, доцент, Рыбакова И. Н., кандидат социологических наук, доцент. Репрезентативность исследования обеспечивалась отбором 140 экспертов, представляющих российские организации в 8 федеральных округах Российской Федерации, в том числе таких субъектов Российской Федерации, как: г. Москва, г. Севастополь, Владимирская, Брянская, Магаданская, Ростовская области, Кабардино-Балкарская Республика, Пермский край. В экспертную группу были включены представители организаций территорий опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации (ТОСЭР). Состав экспертов характеризуется следующими группами: ученые и преподаватели; государственные служащие; муниципальные служащие; работники госструктур, не имеющие статуса госслужащих; представители бизнес-организаций; магистранты, аспиранты и докторанты РАНХиГС, представляющие различные регионы РФ. Индекс: УИРСО – 16.

взаимодействия в организации, во-вторых, взаимодействия и взаимоотношения на уровне социальной самоорганизации, отношения неформальные, спонтанно возникающие. Таким образом, возникает проблема субъектов деятельности в организации или иначе, на языке социологического знания, – акторов взаимодействий, взаимоотношений, взаимосвязей.

Данный подход учитывает многовекторность развития организации, смену видов деятельности, то есть диверсификацию, другие подобные факторы, явления, процессы. Свойство инноватики – «производить социально значимые изменения, инициировать переход или перевод системы из одного состояния в другое»[1].

Инновационный аспект приобретает прежде всего управление *профессиональным* развитием организации, развитием ее социального ресурса («социального капитала»[2]), в том числе социального потенциала реформирования и модернизации организации. Инновационность управления организацией может проявиться с учетом вектора опережения в стратегическом управлении как ответе социальной организации на вызовы и угрозы XXI века, в управлении рисками и кризисами, ситуационном управлении, социальной ориентации организации.

В дискурсе «взаимного доверия» в процессе управления социально-инновационным развитием организации приобретает значение установка Ильи Пригожина на понимание инновации как необратимости, выражающейся в нарушении симметрии между прошлым и будущим, необходимости введения понятия «событие», некоторые события должны обладать способностью изменять ход эволюции[3]. Инновационный процесс и сама инновация не могут не стать значительным *событием* в жизни организации, меняющим ценности, приоритеты, условия жизнедеятельности сотрудников организации. Не будем забывать и о рискогенности социально-организационной реальности.

Обратим внимание в данной связи на вывод Е.Н. Князевой и С.П. Курдюмова: «Будущие формы социальной организации открыты в виде веера предопределенных возможностей… Существуют определенные «коридоры» эволюции. Отсюда встает задача *управляемой открытости* (выделено мною. – Клюева Н.И.) общественного развития, оберегаемого и самоподдерживающегося развития»[4].

Как показывают данные авторского экспертного опроса, 6,7% экспертов считают *открытость* организации наиболее важным в управлении инновационным развитием организации; 8,2% экспертов представляют современного инновационного руководителя организации как инноватора, создающего открытую, творческую среду в организации; 12,3% экспертов к наиболее веским основаниям доверия к инновационному руководителю относят веру в порядочность и искренность намерений руководителя. В то же время 20,2% экспертов называют основной причиной недоверия к внедрению инноваций в организации очередную имитацию управления.

Применительно к управлению инновационным развитием социальной организации инновационный подход (модернизация) ориентирован прежде всего на существенное обновление *содержания* управления в организации, решение новых сверхсложных задач, в числе которых – устойчивое развитие организации, высокая результативность ее деятельности, качество товаров, услуг, других продуктов организационной деятельности.

---

[1] Усманов Б.Ф. Социальная инноватика. – М., 2007. – С. 127.

[2] См.: Василенко Л.А. Менеджмент социальных инноваций: управление будущим // Государственная служба. – 2011. – № 3. – С. 70; Мамедов Н.М. Культура и социальный капитал // Социальный капитал мегаполиса: проблемы развития и измерения. Материалы международной конференции. – М.: Изд-во МГПУ, 2014. – С. 5.

[3] См.: Пригожин И., Стенгерс И. Время, хаос, квант. М.: Издательская группа «Прогресс», 1994. С. 53, 54.

[4] Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Принципы коэволюции сложных систем и социальное управление // Синергетика и социальное управление. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – С. 11–12.

Теоретический анализ позволил определить группы тенденций управления социально-инновационным развитием организации.

К *первой* группе, определенной автором, относятся *доминирующие и нарастающие тенденции* управления социально-инновационным развитием организации.

1. Предварительные данные вторичного анализа проблем управления развитием организации, материалы экспертного опроса, проведенного автором, дают основания предположить, что в управлении социально-инновационным развитием организации прослеживается становление тенденции, которую можно было бы назвать *«синергия управления и социальной самоорганизации»*.

Анализ экспертного опроса прежде всего определил некий вектор в управлении социально-инновационным развитием организации, его опору на инновационную самоорганизацию, которую автор рассматривает как *конструктивную самоорганизацию* в организации. По данным экспертного опроса, при определении приоритетов в ответе на вопрос «Что, на Ваш взгляд, является наиболее важным в управлении инновационным развитием организации?» позиция «синергия управления и самоорганизации» заняла 5-е место (7,3%). При определении конкретных характеристик творчества, преобладающих в организации, эксперты уверенно поставили на 3-е место (14,5%) «взаимодействие управления и самоорганизации».

Дополнительные аргументы к выявлению данной тенденции приведены в работе В.С. Карпичева «Основания инновационного прорыва в государственном управлении», в которой автор «взаимодействие управления и социальной самоорганизации» рассматривает как ключ, определяющий вектор результативности государственного управления[1].

2. Анализ выявил, что *«обеспечение суверенитета культуры в управлении»* также выступает как одна из доминирующих тенденций управления социально-инновационным развитием организации.

В этом анализе мы опираемся на тот вывод Питирима Сорокина, что социология является «генерализирующей» наукой для других дисциплин социального знания, унифицирующей явления «философски», «методологически», «субстанциально»[2]. Тогда суверенитет культуры означает, что в инновационном управлении и в его социологическом обеспечении в качестве базисных предположений будет «философско-методологическое, социокультурное основание»; «управление организационной культурой»; культура не окажется в «остаточном варианте».

По мнению экспертов, именно *развитие высокой организационной культуры* является одной из приоритетных социальных инноваций для современных организаций (3-е место (12,9 %)). В то же время в числе организационных проблем управления, имеющих наибольшее значение для обеспечения высокого уровня и качества жизни граждан Российской Федерации, находится *низкий уровень организационной культуры* в государственных и муниципальных структурах, бизнес-структурах (3-е место (12,5%)). Наконец, по мнению экспертов, формирование организационной культуры сегодня сдерживают: отсутствие общих целей, которые объединяли бы большинство работников коллектива (1-е место (17,3%)); невнимание руководства к вопросам формирования организационной культуры (2-е место (14,2)); текучесть кадров, которая не способствует воспроизводству ценностей и традиций организации (3-е место (13,9%)).

Таким образом, автор рассматривает культуру как способ инновационной жизнедеятельности; обеспечение суверенитета культуры – как один из возможных результатов управления социально-инновационным развитием организации. Кроме того, «высвечивается» в качестве дополнительного

[1] См.: Карпичев В.С. Основания инновационного прорыва в государственном управлении. 2-е изд. – М.: Изд-во «Проспект», 2008. – С. 34.

[2] См.: Сорокин П. Предмет социологии и ее отношение к другим наукам // Теоретическая социология. – Ч. 2. – М., Наука, 1993.

результата (эффекта) значимость культуры самоорганизации в организационной структуре.

3. Отталкиваясь от других результатов исследования, автор определяет социально-технологическую тенденцию в управлении инновационным развитием социальной организации, которую можно было бы обозначить как *«обеспечение интересов индивида и общественных интересов в организации»*.

Основанием для выявления стратегии такого рода служат материалы вторичного анализа социологических исследований, а также теоретические аргументы Абрахама Маслоу. В работе «Возможна ли нормативная социальная психология?», посвященной поиску новых ценностей и возможностей управления, автор полагает, что многие люди будут потрясены, узнав, что все большее количество исследований ясно указывает на то, «что при условии определенной «синергии», два типа интересов – интересы индивида и общественные интересы – могут настолько сблизиться, что перестанут быть противоположностями и станут синонимами»[1].

И самое важное. К проблеме управления (в любой организации и любом обществе) можно подойти *по-новому*: нужно создать в этой организации такие условия, чтобы цели индивида совпали с целью организации[2]. Мало того, А. Маслоу ставит перед нами ряд вопросов, которые могут быть существенными для нашего исследования. Подобные вопросы правомерны и применительно к анализу других важных аспектов управления социально-инновационным развитием организации.

В логике решения организационных проблем управления, имеющих наибольшее значение для обеспечения высокого уровня и качества жизни граждан Российской Федерации, эксперты выделяют взаимодействие организационных структур государства, бизнеса, общества (2-е место (18,8%)). К приоритетным социальным инновациям в дискурсе обеспечения интересов индивида и общественных интересов в организации эксперты относят: создание новой управленческой структуры взаимодействия руководителя и сотрудников организации (9,1%), установление взаимного доверия руководителя и сотрудников в организации (9,4%), формирование социального партнерства (6,8%). Кроме того, обратим внимание на тот факт, что эксперты отмечают отсутствие системы устойчивых ценностей и норм поведения в организации (4-е место (13,6%)). По мнению 17,33% эксперов, отсутствие общих целей, которые объединяли бы большинство работников коллектива, сдерживает сегодня формирование организационной культуры.

Вторую группу образуют *альтернативные тенденции, тенденции управления с неопределённым вектором развития*. Продолжая реальный анализ реальной ситуации внедрения социальных инноваций в современные организации, обратимся к использованию управленческого опыта в новом, во многом парадоксальном восприятии, измерении и оценке.

Остановимся на социально-организационном опыте поддержки *тенденций структурных изменений* непосредственно в самом социально-инновационном управлении. Уникальным примером решения такого уровня задачи в России выступал координационный орган управления системой научно-технических разработок в космической организации – *совет главных конструкторов*. На заседаниях этой команды обсуждались и принимались решения всех принципиальных и текущих вопросов космической программы. Неформальный совет по развитию ракетной отрасли СССР под руководством Сергея Королёва объединял главных конструкторов основных предприятий, участвовавших в ракетно-космической программе 1940-х – 1950-х годов. Несмотря на то, что формально Совет нигде не был зарегистрирован, по сути, принадлежал к формам альтернативного управления, он обладал полнотой власти, был уникальным и эффективным способом управления социально-инновационным развитием космической организации.

[1] Маслоу А. Возможна ли нормативная социальная психология? // Психология бытия. – М.: «Рефл-бук», К. «Ваклер», 1997. – С. 266.
[2] См.: там же.

В логике поддержки тенденций структурных изменений в современных организациях стали использоваться так называемые *кросс-функциональные команды*, также имеющие альтернативную значимость.

Еще один факт, подтверждающий объективную обоснованность альтернативных тенденций структурных изменений. В рамках ситуационного социального управления, особенно в чрезвычайных ситуациях, возникает необходимость принципиального *изменения* информационных потоков, включения альтернативных решений. К примеру, в процессе ликвидации аварийной ситуации в Чернобыле традиционная логика («сверху- вниз», «снизу-вверх») в условиях сверхбыстрых изменений не работает, запаздывает, искажает информацию. Это привело к возникновению нового типа информационных потоков – типу «звезды», когда управляющий центр (правительственная комиссия во главе с заместителем Председателя Совета Министров СССР) получает необходимую информацию не по традиционной иерархической лестнице, на каждом этапе которой происходит определенное искажение информации, а напрямую, одновременно объективно отражающую (выражающую) реальность происходящего, какой бы горькой, неприятной она ни была. Реконструкция управленческих информационных потоков стала необходимым условием ликвидации последствий чернобыльской катастрофы.

Структурные изменения подобного рода в управлении по отношению к традиционным тенденциям являются уникальными при своем возникновении и выступают как альтернативные тенденции управления социально-инновационным развитием организации.

Остановимся на проблеме *неконструктивных* альтернативных тенденций. Анализ показывает, что в управлении социально-инновационным развитием организации возникают формы и решения, способствующие становлению тенденций имитирования социальных инноваций. В определенных условиях для тех организаций управления, образовательных учреждений, бизнеса, в которых традицией и нормой стали «имитация» деятельности, всеобщая «расхлябанность» или «организованная дезорганизация», альтернативной социальной инновацией может стать традиция «на работе – работать», «давать реальные результаты, качественную продукцию». В таблице 1 содержатся экспертные оценки относительно *причин недоверия* к внедрению инноваций в организации.

Интерпретируя приоритеты недоверия к внедрению социальных инноваций в организации, мы подходим к пониманию алгоритмов доверия/недоверия. По сути, автор затрагивает феномен доверия как особый социальный институт взаимодействий в организации и одновременно как более или менее длительный социально-психологический и духовно-идеологический процесс. В этом смысле становление парадигмы доверия как института и процесса может превращаться в фактор преодоления тех или иных *компонентов отчуждения* в организации.

В исследовании «Оценка доверия граждан к государственным гражданским служащим» наибольшие нарекания и недовольство граждан по отношению к государственным гражданским служащим вызывают: коррумпированность, взяточничество (68,9% – в значительной степени) и безответственность, бюрократическая волокита, административный произвол (70,1% – в значительной степени). Кроме того, граждане открыто осуждают госслужащих, замеченных в коррупционных связях (50, 3%) и относятся с молчаливой неприязнью (36,7%)[1].

[1] «Оценка доверия граждан к государственным гражданским служащим». Экспертный социологический опрос проведен учеными кафедры организационного проектирования систем управления РАНХиГС в рамках научного проекта «Разработка методического инструментария по оценке доверия граждан к государственным гражданским служащим». Исследование было проведено в июне – августе 2015 года. Всего опрошено 177 представителей органов государственной власти и управления, местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, государственного и негосударственного секторов экономики, науки, культуры, образования, общественных организаций.

Таблица 1 – Распределение мнений экспертов на вопрос «Основные причины недоверия к внедрению инноваций в организации»

Table 1 – Distribution of experts' opinions on the question «The main reasons for distrust to innovations in the organization»

Основные причины недоверия к внедрению инноваций в организации	**% распределения мнениэкспертов**
предлагаемая социальная инновация – очередная имитация управления	20,7
суждения сотрудников по типу «мы и сейчас неплохо работаем, зачем от хорошего идти неизвестно куда»	12,6
«не понимаю смысл и роль инновации и зачем мне новые проблемы»	9,2
«это выгодно начальнику, но не принесет ничего хорошего ни мне, ни другим людям»	9,0
«мы устали от всех этих реформ и нововведений»	9,0
социальная инновация воспринимается как навязывание ценностей, чуждых организации	7,6
«поддерживая эту инновацию, сколько потеряем времени, труда, ресурсов, а последствия могут оказаться неблагоприятными»	7,6
«нечто подобное уже было раньше и не привело ни к чему хорошему»	7,3
«идея может и не плоха, но не вижу, кто мог бы ее реализовать, поскольку наш руководитель сам в ней не заинтересован»	7,3
«я побаиваюсь нового потому, что это нарушает существующий порядок, сложившиеся отношения в коллективе»	6,4
затрудняюсь ответить	1,7
«если эксперимент окажется удачным, мне лично, возможно, будет лучше, но другим вряд ли»	1,1
другое	1,1

Существенной проблемой для автора оказались процессы с *неопределенным вектором* развития. Попытаемся в данной публикации хотя бы обозначить некоторые пути ее осмысления. По А.А. Богданову, социальная система является системой с потенциальными, не актуализированными в данный момент свойствами, которые могут проявиться позднее и, скорее всего, будут в отношении альтернативности к данной системе. Эта идея существенна для управления, особенно для управления социально-инновационным развитием организации в той его части, которая связана с социально-инновационным проектированием. Второй важный аргумент связан с нарастанием реальной сложности, социальной неопределенности, непредсказуемости многих процессов в социальном развитии организации. И в специальной литературе, и в нашем исследовании поставлен вопрос об императивах социодинамики, смене парадигмы социального управления, акценте на управление организациями.

Таким образом, выявленные автором тенденции управления социально-инновационным развитием организации (доминирующие, нарастающие, альтернативные, тенденции с неопределенным вектором развития) дают возможность полнее представить современную парадигму социологического знания. Полученные результаты исследования могут быть использованы в обосновании и реализации современных алгоритмов управления социально-инновационным развитием организации, в опоре на новые социальные практики, адекватные вызовам среды и ожиданиям граждан.

***Библиография*/References:**

1.Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука. – М.: «ФИНАНСЫ», 2003. – 496 с.

2.Василенко Л.А. Менеджмент социальных инноваций: управление будущим // Государственная служба. – 2011. – № 3. – С. 70 – 74.

3.Василькова В.С. Порядок и хаос в развитии социальных систем: (Синергетика и теория социальной самоорганизации). – СПб., 1999. – 480 с.

4.Дюркгейм Э. Метод социологии // Социология. Ее предмет, метод, предназначение. – М.: Канон, 1995. – 352 с.

5.Карпичев В.С. Основания инновационного прорыва в государственном управлении. 2-е изд., доп. – М.: Изд-во «Проспект», 2008.– 213 с.

6.Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Основания синергетики. Режимы с обострением, самоорганизация, темпомиры. – СПб., 2002. – 418 с.

7.Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Принципы коэволюции сложных систем и социальное управление // Синергетика и социальное управление. – М.: Изд-во РАГС, 1998. – С. 8–18.

8.Мамедов Н.М. Культура и социальный капитал // Социальный капитал мегаполиса: проблемы развития и измерения. Материалы международной конференции. – М.:Изд-во МГПУ, 2014.–С.5–12.

9.Маслоу А. Возможна ли нормативная социальная психология? // Психология бытия. – М.: «Рефл-бук» – К. «Ваклер», 1997. – С. 265–267.

10. Моисеев Н.Н. Расставание с простотой. – М.: Аграф, 1998. – 480 с.

11. Пригожин А.И. Социология организаций. Изд. 2-е, доп. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 264 с.

12. Пригожин И., Стенгерс И. Время, хаос, квант. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1994. – 272 с.

13. Романов В.Л. Социально-инновационный вызов государственному управлению. – М., 2006. – 92 с.

14. Сорокин П. Предмет социологии и ее отношение к другим наукам // Теоретическая социология. Ч.2. – М., Наука, 1993. – С. 105–135.

15. Усманов Б.Ф. Социальная инноватика. – М., 2007. – 484 с.

1. Bogdanov, A.A. (2003) Tektologiia: Vseobshchaia organizatsionnaia nauka [Tectology: Universal organizational science]. – M.: «FINANSY». – 496 p. (In Russ.)

2. Vasilenko, L.A. (2011) Menedzhment sotsial'nykh innovatsii: upravlenie budushchim [Management of Social Innovation: future management] // Gosudarstvennaia sluzhba [Public service]. – №. 3. – P. 70– 74. (In Russ.)

3. Vasil'kova, V.S. (1999) Poriadok i khaos v razvitii sotsial'nykh sistem: (Sinergetika i teoriia sotsial'noi samoorganizatsii) [Order and chaos in the development of social systems: (Cynergetika and the theory of social self-organization)]. – SPb. – 480 p. (In Russ.)

4. Diurkgeim, E. (1995) Metod sotsiologii [The method of sociology] // Sotsiologiia. Ee predmet, metod, prednaznachenie [Sociology. Its subject matter, method, purpose]. – M.: Kanon. – 352 p. (In Russ.)

5. Karpichev, V.S. (2008) Osnovaniia innovatsionnogo proryva v gosudarstvennom upravlenii [Grounds for an innovative breakthrough in the government]. – M.: Izd-vo «Prospekt». – 213 p. (In Russ.)

6. Kniazeva, E.N., Kurdiumov, S.P. (2002) Osnovaniia sinergetiki. Rezhimy s obostreniem, samoorganizatsiia, tempomiry. [Foundations of Synergetics. The sharpening regimes, self-organization, tempo-world]. – SPb. – 418 p. (In Russ.)

7. Kniazeva, E.N., Kurdiumov, S.P. (1998) Printsipy koevoliutsii slozhnykh sistem i sotsial'noe upravlenie [The principles of coevolution of complex systems and social management] // Sinergetika i sotsial'noe upravlenie [Synergetics and social management]. – M.: Izd-vo RAGS. – P. 8–18. (In Russ.)

8. Mamedov, N.M. (2014) Kul'tura i sotsial'nyi capital [Culture and social capital metropolis] // Sotsi-

al'nyi kapital megapolisa: problemy razvitiia i izmereniia. Materialy mezhdunarodnoi konferentsii [Social capital: problems of development and measurement. Proceedings of the international conference]. – M.: Izd-vo MGPU. – P. 5–12. (In Russ.)

9. Maslou, A. (1997) Vozmozhna li normativnaia sotsial'naia psikhologiia? [Can the normative social psychology?] // Psikhologiia bytiia [The psychology of being]. – M.: «Refl-buk» – K. «Vakler». – P. 265–267. (In Russ.)

10. Moiseev, N.N. (1998) Rasstavanie s prostotoi [Parting with ease]. – M.: Agraf. – 480 p. (In Russ.)

11. Prigogin, A.I. (2015) Sotsiologiia organizatsii [Sociology of organizations]. Izd. 2-e, dop. – M.: LE NAND. – 264 p. (In Russ.)

12. Prigozhin, I., Stengers, I. (1994) Vremia, khaos, kvant [Time, chaos, quantum]. – M.: Izdatel'skaia gruppa «Progress». – 272 p. (In Russ.)

13. Romanov, V.L. (2006) Sotsial'no-innovatsionnyi vyzov gosudarstvennomu upravleniiu [Socio-Innovation Challenge governance]. – M. – 92 p. (In Russ.)

14. Sorokin, P. (1993) Predmet sotsiologii i ee otnoshenie k drugim naukam [Subject of sociology and its relation to other sciences] // Teoreticheskaia sotsiologiia [Theoretical Sociology].– M.:Nauka.–P.105–135. (In Russ.)

15. Usmanov, B.F. (2007) Sotsial'naia innovatika [Social Innovations]. – M. – 484 p. (In Russ.)