

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Шиляева Л.Г. Маршруты научного поиска: от инноваций к теории социально-культурной деятельности // Материалы по итогам V-ой Всероссийской заочной научно-практической конференции «Перспективы развития науки и общества». – г. Анапа. - 20 – 30 сентября 2022 г. – 0,3 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

СЕКЦИЯ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

**Шиляева Людмила Геннадьевна,
преподаватель кафедры социально-культурной деятельности
КОГПОАУ «Вятский колледж культуры»,
г. Киров, Кировская область,
Российская Федерация**

МАРШРУТЫ НАУЧНОГО ПОИСКА: ОТ ИННОВАЦИЙ К ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Любые социально – культурные инновации связаны с системой ценностей и традиций, принятых в обществе.

Традиция – это культурное ядро, на котором покоится индивидуальность цивилизации, но инновации необходимы для развития. Социально – культурные инновации затрагивают исторически сложившиеся и передаваемые от поколения к поколению обычаи, обряды, общественные установки, идеи, ценности, нормы поведения, элементы социально – культурного наследия, сохраняющиеся в обществе или отдельных социальных группах в течение длительного времени. Нет сомнений в том, что нововведения осуществляются быстрее и легче там, где они вписываются в принятую систему культурных ценностей, тогда между традициями и

инновациями можно поставить знак равно, ведь между ними осуществляется притяжение, если нововведения не вписываются в систему культурных ценностей, происходит их отторжение традициями.

И традиции, и инновации равно необходимы культуре для прогрессивного развития. Для роста цивилизации было необходимо наличие постоянного инновационного процесса. Но для того, чтобы наладить постоянный процесс роста, требовалось наличие базы ядра, на которое мог бы опираться инновационный процесс. Именно традиция стала культурным ядром, на котором зиждется цивилизация.

Для того, чтобы рассмотреть особенности инновационной деятельности в сфере культуры, рассмотрим основные понятия инновации.

Инновация (нововведение) – управляемый процесс создания, освоения и применения новшеств, направленных на решение конкретной актуальной проблемы.

Инновационный процесс – комплексный управляемый процесс, направленный на создание, освоение, использование и распространение новшеств.

Инновационная деятельность – это мотивированная совокупность последовательно совершаемых социальным субъектом (индивидом, сообществом, организацией и пр.) действий, направленная на создание (рождение, разработку), освоение, использование и распространение новшеств, способствующих повышению качества оказания услуг.

Применительно к инновационной деятельности используются термины «совместная (коллективная) инновационная деятельность» (например, группы сотрудников, или всего коллектива организации культуры, работающей в

режиме развития) и «индивидуальная инновационная деятельность» (в частности, отдельно взятых сотрудников).

Понятия «инновационная деятельность» и «деятельность организации в инновационном режиме» (в режиме развития) не являются тождественными.

Первое понятие – «инновационная деятельность» – указывает на деятельность социального субъекта, направленную на организацию и реализацию только инновационного процесса.

Понятие «деятельность организации в инновационном режиме» отражает всю деятельность, направленную на реализацию различных процессов: основного (оказание услуг), инновационного и др.

Таким образом, понятие «деятельность организации в инновационном режиме» (в режиме развития) является более широким по сравнению с понятием «инновационная деятельность организации».

И, наоборот, инновационная деятельность организации направлена на организацию только одного из всех процессов, протекающих в нем – инновационного, а потому соответствующее понятие является более узким по отношению к понятию «деятельность организации в инновационном режиме».

По сути, организация инновационной деятельности является признаком того, что организация работает в режиме развития.

Организация культуры является сложной целостной системой, активно взаимодействующей с внешней средой, в связи с чем специфика ее жизнедеятельности зависит от экономических, политических, правовых, экологических, демографических, культурных, социально – психологических, этических, отраслевых и других факторов, которые оказывает на нее внешняя среда.

Существуют различные режимы жизнедеятельности организации культуры:

1. Режим функционирования;
2. Режим развития;
3. Режим упадка (разложения, стагнации, распада, регресса).

Под режимом стабильного функционирования организации культуры понимается ее работа в заданном режиме на основе стабильных (традиционных) общепринятых планов, программ, технологий и пр.

Работа в режиме функционирования (в традиционном режиме) некоторое время может обеспечивать достижение и (или) удержание наиболее высоких в рамках имеющихся условий результатов.

Однако длительный период функционирования (работы в традиционном режиме) может привести к застою, стагнации организации культуры, за которыми может последовать ее регресс.

Изменение федеральной или региональной политики, возникновение новых субъектов – заказчиков или просто обновление потребностей потребителей в получении современных услуг приводит к снижению востребованности привычной и вчера еще удовлетворявшей их услуги в силу ее полного или частичного несоответствия новым задачам в сфере культуры на современном этапе развития общества и государства.

Необходимость решения новых задач в сфере культуры на современном этапе ее развития обуславливает необходимость организации деятельности организаций культуры в режиме развития (инновационном режиме).

Развитие – процесс объективно необходимого, необратимого, закономерного, направленного изменения материальных и (или) идеальных объектов, в результате которого возникает их новое более высокое качественное состояние.

Работа организации культуры в режиме развития (инновационном режиме) переводит ее из одного состояния в другое, качественно более высокое, способное обеспечить более высокое качество оказания услуг.

Исходной точкой перехода организации культуры в режим развития является противоречие между желаемым результатом ее деятельности и состоянием дел на практике (реальным результатом), порождающее актуальную для конкретной организации культуры проблему (связанную, как правило, с повышением качества предоставляемых ею услуг), для решения которой требуется адекватное ей средство, являющееся новшеством по определению.

Инновационный процесс, направленный на реализацию этого новшества, при условии, что оно отобрано грамотно, будет способствовать развитию организации культуры.

Следовательно, режим развития предполагает обязательную реализацию в организации культуры кроме основного производственного процесса (оказание услуг) инновационного процесса (как вспомогательного), направленного на повышение эффективности основного процесса.

С позиции теории управления организация, работающая в режиме развития, представляет собой динамичную систему, состоящую из: основной, инновационной, обеспечивающих, управляющих подсистем.

Ведущей из перечисленных подсистем для любой организации культуры является основная (оказание услуг). Все остальные подсистемы организации призваны создавать максимально благоприятные условия для основной подсистемы.

Средством управления инновационными процессами в организации культуры является разработка и реализация в ней программы развития, определяющей стратегию изменений, а также разработка и реализация инновационных программ и проектов, направленных на достижение основных приоритетов, заданных программой развития организации культуры.

При работе организации культуры в инновационном режиме, в отличие от режима функционирования, появляются инновационные риски, связанные с возможным снижением качества оказания услуг.

Последнее порождает проблему сохранения или повышения качества оказания услуг как результата в условиях деятельности организации культуры в инновационном режиме.

Именно качество оказания услуг или их динамика могут выступать в роли критериев эффективности инновационной деятельности организации культуры.

Отметим, что режим развития организации культуры может смениться режимом ее функционирования после того, как целостная программа развития и (или) инновационные подпрограммы и проекты будут реализованы.

Наступивший режим функционирования может продолжаться до тех пор, пока результаты деятельности организации культуры будут удовлетворять потребителей и заказчиков услуг, предоставляемых им. Длительный период работы организации в режиме функционирования

вызывает риск, связанный с вынужденным переходом организации культуры в третий режим – режим упадка.

Режим жизнедеятельности организации носит относительный характер и определяется по доминантному признаку.

Говорить в полной мере о деятельности организации в режиме развития целесообразно только тогда, когда в ней организованы системные инновационные процессы, направленные на изменение всех сторон ее жизнедеятельности (содержания; методик и технологий; организации основного процесса; процесса управления) при мотивации и участии руководителей и значительной части коллектива.

В противном случае следует говорить об инновациях (возможно, даже не связанных или мало связанных между собой) как процессах реализации частных новшеств членами коллектива с целью решения отдельных проблем, возникающих в жизнедеятельности организации культуры.

Поскольку процесс перехода организации культуры из режима функционирования в режим развития происходит поэтапно, то по одним направлениям она может продолжать работу в режиме функционирования, а по другим осуществлять деятельность в режиме развития.

Важным условием перехода организации культуры из режима функционирования в режим развития (инновационный режим) является наличие идей, адекватных проблемам, выявленным в ее деятельности и положенным в основу разработки новшеств как средств решения этих проблем и соответствующих им отдельных инноваций и комплексных инновационных процессов.

Источниками идей развития организации культуры могут стать:

1. Социальный заказ. Этот источник практически неисчерпаем, так как в социальном заказе формулируются требования не только к организациям культуры сегодняшнего дня, но и к их прогнозируемому будущему;

2. Директивные и нормативные документы федеральных, региональных и муниципальных органов власти в сфере культуры. Этот источник идей связан с предыдущим источником – социальным заказом общества организациям культуры, однако имеет свою специфику. При формулировке социального заказа организациям культуры цель деятельности организации культуры определяется внешним по отношению к ней субъектом (органами управления). Изучение директивных и нормативных документов позволяет самой организации культуры (ее администрации, коллективу), сопоставив с требованиями документов состояние реального положения дел, выделить направления деятельности, требующие изменения. Вследствие этого обнаруживается проблема, для решения которой необходим поиск путей ее решения (новшеств, определяющих соответствующий инновационный процесс);

3. Достижения, разработки всего комплекса наук о человеке: педагогики, психологии, социологии, нейрофизиологии, медицины. Уточним, что этот источник развития организации культуры часто используется не в полном объеме. Работа с данным источником идей предполагает как использование имеющихся научно – методических разработок и рекомендаций, так и совместную работу практиков и ученых по их подготовке. Эти разработки и рекомендации могут быть положены в основу новшества и соответствующего ему инновационного процесса;

4. Практика, положительный опыт. Отметим, что последний возможно разделить на опыт, наработанный коллективом самой организации культуры, которая планирует переход в режим развития (как показывает практика, именно он часто недооценивается руководителями организаций), и на положительный опыт, заимствованный в других организациях. Поскольку переносится в другую ситуацию не целостный опыт, а идеи, вычлененные из него, то они (идеи) могут быть положены в основу инновационного процесса организации культуры, планирующей переход в инновационный режим;

5. Собственный профессиональный опыт руководителей и сотрудников, интуиция, практическое профессиональное мышление. Этот источник предполагает индивидуальное или коллективное продуцирование идей (придумывание, догадку, изобретение и пр.), которое в сочетании с научным консультированием, изучением специальной литературы, опытно – экспериментальной деятельностью, проведением мозговых штурмов, организационно – рефлексивных, ролевых и других игр рождает идеи развития организации и соответствующие им новшества и инновационные процессы;

6. Анализ результатов и процесса деятельности организации культуры. Поиск путей решения проблем, выявленных в результате анализа деятельности организации, способствует нахождению идей для ее развития в целом или по отдельным направлениям ее деятельности;

7. Получение идей из средств массовой информации, технико – информационных систем, которые могут обусловить соответствующие новшества и инновационные процессы.

В совокупности вся информация о возможных идеях развития организации культуры составляет ее банк инновационных идей.

Обоснованности отбора идей для развития организации из многочисленных источников способствует использование для их оценки определенных критериев.

1 группа критериев (направлены на оценку инновационного потенциала идеи): актуальность, соответствие каждой предлагаемой частной идеи общей идее развития конкретной организации культуры; прогнозируемая результативность идеи; новизна идеи; привлекательность (соответствие личным интересам участников инновационной деятельности).

2 группа критериев (направлены на выявление ресурсной обеспеченности идеи): нормативно – правовое обеспечение; кадровое обеспечение; научно – методическое обеспечение; организационное обеспечение; финансовое обеспечение и др.

Перечисленные критерии для отбора идей для организации инновационной деятельности организации культуры могут, с одной стороны, выступать в качестве ориентиров при отборе инновационных идей для развития конкретной организации; с другой, они могут лечь в содержательную основу процедур само экспертизы и экспертизы инновационных программ и проектов, направленных на реализацию стратегии развития организации культуры .

Рассмотрим главное отличие экспериментальной и инновационной деятельности.

Оно заключается в том, что экспериментальная деятельность отличается большей степенью рискованности, чем инновационная деятельность.

Начиная эксперимент, исследователь обнаруживает проблему, ставит цель и подбирает средства, использование которых, с его точки зрения, должно решить выявленные проблемы и достичь цели.

Однако результаты экспериментальной работы не могут быть гарантированы, гипотеза эксперимента может не подтвердиться, а цель может быть не достигнута или достигнута частично.

По большому счету, ценностью экспериментальной работы является сделанный по ее итогам вывод о том, какими средствами возможно решить выявленные в практике проблемы. Но системное преобразование практики может быть и не выполнено.

В отличие от экспериментальной работы инновационная деятельность как раз направлена в большей степени на преобразование практики. Поэтому в процессе инновационной деятельности в самом ее начале разрабатывается и согласовывается модель, которая затем последовательно должна быть воплощена в практике работы организации культуры.

По сути, экспериментальная деятельность направлена на создание и апробацию принципиально новых средств для решения возникающих в деятельности организации культуры проблем, а инновационная – на отбор и апробацию готовых средств решения возникающих проблем [6, 28 с.].

В.И. Слободчиков, анализируя понятийное пространство инновационной деятельности, предлагает рассматривать ее в рамках определенных ограничений.

1. Инновационную деятельность необходимо рассматривать в пространстве вполне определенной социальной практики.

С точки зрения конкретного субъекта этой практики, инновационной можно считать всякую деятельность, приводящую к существенным изменениям по сравнению с существующей традицией.

Данное ограничение усиливает относительность новизны: новшество, обеспечивающее существенные изменения в деятельности конкретного субъекта, может не являться таковым для деятельности другого субъекта.

Кроме того, ограничение указывает и на то, что последствия инновационного процесса могут быть не всегда положительными, главным, по мнению В.И. Слободчикова, является то, что эти существенные изменения в социальной практике должны произойти.

2. Инновационная деятельность направлена на решение комплексной проблемы, порождаемой столкновением сложившихся и еще только складывающихся норм практики либо несоответствием традиционных норм новым социальным ожиданиям. В этом случае она оправдана и необходима.

3. Инновационная деятельность носит прагматический характер. Она осуществляется «не в пространстве идей и не только в пространстве действий отдельного субъекта, но становится подлинно инновационной только тогда, когда приобретает культурный радикал, когда инновационный опыт осуществления этой деятельности становится доступным другим людям. Это предполагает фиксацию инновационного опыта, его культурное оформление и механизмы трансляции».

Кроме того, анализ информации, заложенной в региональный, муниципальные, институциональные банки инноваций, показывает, что представление инновационного опыта и механизмы его трансляции часто сводятся к простому описанию новшества, положенного в основу той или иной инновационной деятельности, а технологии организации этой деятельности не

представлены, а иногда и недостаточно выявлены и осознаны субъектами инновационной деятельности, что порождает серьезную проблему, связанную с их эффективным воспроизводством.

4. Направленность инновационной деятельности на преобразование существующей практики либо на порождение принципиально новой. В этом случае в ней должен присутствовать вектор «институционализации» – организационно – управленческое оформление инноваций и их нормативное закрепление в изменяющейся практике .

Инновации в социально-культурной сфере направлены на культурное обновление общества в соответствии с целями его развития (приоритет духовному развитию человека).

Список использованной литературы:

1. Агарков, А. П. Управление инновационной деятельностью: Учебник для использования в образовательном процессе образовательных организаций, реализующих программы высшего образования по направлениям подготовки «Менеджмент», «Инноватика» (уровень бакалавриата) / А. П. Агарков, Р. С. Голов. – 2 – е издание. – Москва: Издательско – торговая корпорация «Дашков и К», 2020. – 204 с.
2. Василевская, И. В. Инновационный менеджмент: учебное пособие / И. В. Василевская. – 3-е изд. — Москва: РИОР, 2019. – 129 с.
3. Малыгина, М. Е. Организация и планирование инновационной деятельности на предприятии / М. Е. Малыгина // Результаты современных научных исследований и разработок: сборник статей IX Всероссийской научно – практической конференции, Пенза, 15 апреля 2020 года. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2020. – 41 с.
4. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для вузов / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. – 3 – е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 326 с.

Опубликовано: 20.09.2022 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2022

© Шляева Л.Г., 2022 г.