

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-4-121-132

УДК: 316.422, 167.7

Ю. А. Кузнецова

**ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ  
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ: МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ****Yu. Kuznetsova. Innovative potential of organizations  
in the social sphere: research methodology**

**Аннотация.** Приводится авторское определение дефиниции инновационного потенциала в контексте организаций, проводящих политику содействия некоторым социально незащищённым слоям населения посредством их социальной абилитации и реабилитации, адаптации и интеграции. Предлагается комплексный подход к разработке методологии по оценке инновационного потенциала организаций социальной сферы, который сопровождается системой исследовательских принципов, позволяющих социологу перейти от «вопросов к ответам».

**Ключевые слова:** инновация, инновационный потенциал, оценка инновационного потенциала, инновация в социальной сфере, социальная инновация, методология исследования инновации

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: e-mail: kuznetsova.socio@yandex.ru

**Abstract.** The author's understanding of the definition of innovative potential in the context of organizations pursuing a policy of assistance to some socially vulnerable segments of the population through their social habilitation and rehabilitation, adaptation and integration is given. An integrated approach to the development of a methodology for assessing the innovative potential of social organizations is proposed, which is accompanied by a system of research principles that allow the sociologist to move from "questions to answers".

**Keywords:** innovation, innovation potential, assessment of innovative potential, innovation in the social sphere, innovation research methodology

**Contact information:** 193023, St. Petersburg, Sadovaya st., 21; e-mail: kuznetsova.socio@yandex.ru

**Постановка проблемы**

Текущая инновационная политика России ориентирована на реализацию крупных научно-технологических программ по средствам введение нового продукта, неизвестного потребителям, или же нового метода производства, неприменяемого в российской практике ранее. Если к экономической переменной общественной системы инновационный подход в современных реалиях не только может быть применен, реализован, но и оценен, отрефлексирован, то социальной переменной только предстоит пройти этот путь.

Сложность применения инновационного подхода к структуре организаций по социальной работе связана со сформировавшийся традицией наличия и преобладания в системе знаний, умений, навыков нормативных компетенций, ядро которых представлено лишь выполнением нормы в контексте социального обслуживания, попечительства, наставничества и социальной реабилитации, адаптации, коррекции по средствам исполнения ряда четко сформулированных извне предписаний. Но так как научно-технический прогресс соприкасается со всеми сферами общественной жизнедеятельности, в том числе и с социальной, то и ответ на новые вызовы должен даваться комплексно, а не единолично, например, только со стороны экономической сферы. Только при одновременном

---

**Кузнецова Юлия Алексеевна** – студент Санкт-Петербургского государственного Экономического университета.

Yu. Kuznetsova – student of the. Petersburg State University of Economics.

© Кузнецова Ю.А., 2022.

применении инновационных решений в политической, экономической, духовной и социальной сферах, достигается эффект синергии, за счет которого и создаются новые инструменты для преодоления современных вызовов.

Понимание необходимости перехода поддерживающей политики на инновационную уже на сегодняшний день присутствует во многих российских компаниях, однако проблема подбора метрики для инновации не находит консенсус. Социальная работа является квинтэссенцией непонимания того, как измерить инновацию в силу сложности определения того, что есть социальная инновация. В практическом опыте некоторых социальных организаций виден инновационный «росток», однако он не отрефлексирован, соответственно и не сформирован в отдельную категорию инструментов для решения текущих проблем. Для идентификации инновационного «начала» в социальной сфере автором предпринята попытка предложить одну из возможных методологий по оценке инновационного потенциала организаций социальной сферы.

### **Атрибуция инновации: «от культурной- через экономическую- к социальной»**

Переход к вопросу «как мерить» предполагает уверенный ответ на вопрос «что мерить»: выбор методологии следует из понимания предмета исследования, из умения разложить его на систему индикаторов и индикаторов, на которые будет опираться исследователь при проведении эмпирики. Далее автором будет предложен терминологический анализ понятия «инновация», представлен ряд подходов к пониманию социальной инновации и проведена операционализация понятия «инновационный потенциал» в контексте социальной работы.

Методика грамотного дефиниционного анализа в качестве начальной точки исследования выдвигает требование использования трактовок определений из филологических словарей, дающие прямое толкование слова в отличие от энциклопедических, которые содержат больше характерных признаков, чем интенционал слова [7]. Так, по мнению лингвистов этимология слова «innovation» восходит к латинским корням слова «novus», что означает «новый». Поэтому первоначально «инновация» понималась как «новшество», производный глагол от которого «новшесвую» имел значение «новое, что издаю». Толковый словарь В.И. Даля, предлагая трактовку новшества (инновации) как «введение новизны, новых обычаев, порядков», транслирует культурологический смысл слова «инновация» [4]. В исследованиях культурологов XIX века «инновация» первоначально имела смысл культурной диффузии, т. е. целенаправленное введение элементов одной культуры в другую. И по сегодняшний день культурный атрибут инновации (новшества) находит применение в современных этнографических исследованиях.

Таким образом, этимология слова «инновация» первоначально проходит именно через культурологическую перспективу. Далее, переходя на поле профессиональной лексики и терминологии по средствам рассмотрения «инновации» с позиции предметных подходов (философия, менеджмент, социология и т. п.), пик определений приходится на экономическую теорию.

Родоначальником теории инновации считается Й. Шумпетер, австрийский и американский экономист, который ввёл в научный оборот термин «инновация», подразумевая под ним любое возможное изменение, происходящее вследствие коммерческого использования новых или усовершенствования существующих решений технического, технологического, организационного характера в процессах производства, снабжения, сбыта продукции [23, 24]. Лейтмотив теоретической концепции Й. Шумпетера о том, что развитие экономики базируется на введении инновационных практик, в последующем прочно закрепился в общественно экономической мысли. Поэтому, несмотря на то что в современных научных изданиях можно встретить множество определений

понятия «инновация», ракурс рассмотрения трактовок нельзя обозначить как многоаспектный. Инновация, как правило, определяется в качестве экономической категории: «процесс, в ходе которого научная идея доводится до стадии практического использования и начинает давать экономический эффект [19], «освоение новой продуктовой линии, основанной на специально разработанной оригинальной технологии, которая способна вывести на рынок продукт, удовлетворяющий не обеспеченные существующим предложением потребности» [2]; «трансформация материальных и нематериальных элементов организации, т. е. изменение, способствующее развитию и повышению эффективности данной организации» [16]; «процесс, в котором изобретение или новая идея приобретают экономическое содержание» [18] и др. Реже инновация интерпретируется как социальная категория: «внедрение новых управленческих практик – структур, процессов, предполагающих значительный отрыв от текущих норм» [13]; «нововведения, связанные с практическим использованием оригинальных решений, дающие конкретную хозяйственную и/или социальную выгоду для пользователя» [12].

Знакомство с авторскими трактовками понятия «инновация» позволяет сделать вывод о том, что несмотря на разность подходов к пониманию инновации (инновация как процесс – В. К. Потемкин, Б. Твисс, Б. Санто, А. Б. Титов, А. И. Пригожин и др., инновация как объект – Р.А. Фатхутдинов, А. С. Кулагин, Э. А. Уткин и др.) и некоторые различия в формулировках, признаки-функции инновации рассматриваются через линзу классической экономической теории. Таким образом, продолжая традицию Й. Шумпетера, в общем виде инновация понимается как конечный результат новаторской деятельности в виде нового или значительно усовершенствованного продукта, услуги, технологии и/или экономической организации, успешно переводимый в рыночный товар для широкого общественного пользования. Итог: акцентируется внимание на следующие характеристики инновации- коммерциализуемость, т. е. инвестиционную привлекательность, возможность выхода на рынок, и технологичность, т. е. способность включения в технологическую структуру и возможность её качественного улучшения. При этом экономическая детерминированность инноваций вполне может сопровождаться и социальной мотивацией, которая, однако, не будет превалировать над экономической. Например, новый тип производства способствует созданию новых рабочих мест, что повысит занятость населения -экономическая ценность инновации как первоочередная сопровождается социальной выгодой в качестве «бонуса». В случае, когда последняя превалирует над другими выгодами, инновация определяется как социальная [10].

Интерес к исследованию социальных инноваций (СИ) со стороны научного сообщества заметно вырос в последнее десятилетие, что объясняется потребностью в социальных преобразованиях, которые связаны с повышением уровня качества жизни людей, решением острых социальных проблем, созданием новых форм социального взаимодействия и взаимоотношения, организации новых социальных институтов. Так, отечественными учеными, Поповым Е. В., Веретенниковой А. Ю. и Омоновым Ж.К. [11, с. 1754], в 2017 году в ходе анализа дефиниций социальной инновации была предложена классификация, позволяющая выделить три основных подхода к пониманию социальной инновации (см. рис.1).

В рамках данного исследования автору близок первый подход к определению социальных инноваций, в котором также подчеркивается необходимость социальной составляющей не только в конечном результате, но и в процессе планирования, организации, исполнения и контроля деятельности. Функция СИ состоит в росте социальной инклюзии, что способствует укреплению устойчивости общественной системы по средствам расширения доступа незащищенным слоям населения к общественным благам и их включение в экономическую, политическую, духовную и социальную сферу общественных взаимоотношений.

<b>СИ как новшества, направленные на достижение социальных целей</b>	<b>СИ как нововведения, происходящие в социальном пространстве</b>	<b>СИ как общественное благо, новые изменения в общественном секторе</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Представители: Murray R., Caulier-Grice J., Hamdouch A., Nicholls A. Ziegler R, Pol E.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Представители: D. Chalmers, R. Heisala, M. Minks, J. Phills, K. Deiglmeier, D. Miller.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Представители: B. Amable, F. Nonino, P. Koch, J. Hauknes, S. Lee, T. Hwang</li> </ul>

**Рисунок 1.** Классификация подходов к пониманию социальной инновации: зарубежный опыт [32, 31, 33, 35, 27, 28, 30, 34, 25, 26, 29, 36].

Таким образом, СИ определяется как инструмент построения «ответственного общества», совокупность новых решений, в основе которых заложены социальные мотивации по созданию новых ценностей, социальных институтов как форм взаимодействия. В таком случае социальная работа должна рассматриваться с позиции инновационной деятельности, а не строго «рутинной». Справедливо подчеркнул В. К. Потемкин, что «инновации нуждаются в творческом подходе и ... требуют от всех участников (руководителей и сотрудников) ясного понимания необходимости в них и творческих способностей» [1212, с. 52]. Однако, на сегодняшний день социальная работа в России развивается именно за счет накопленного опыта по поддержке незащищенных слоев населения, как правило, путем предоставления необходимых льгот, единовременных выплат и т. п. (нормативный компонент). Возможно, организации социальной сферой и имеют инновационные инструменты по проведению социальной политики, но на практике предпочитают использовать традиционные инструменты для решения текущих социальных проблем. Таким образом, инновационные инструменты остаются в резерве социальной организации, который представлен, в качестве нереализованных идей, не внедрённых в практику поддержки уязвимых слоев населения. Так как людям свойственно проявление творческой активности, невозможно исключать наличие потенциальной инновации и в социальной организации, ведь творческая деятельность в чистом виде и представляется в качестве инновационной. Вопрос состоит лишь в том, как её поддержать, активировать, направить.

Ф. Друкер удачно отметил, что «инновации начинаются с анализа имеющегося потенциала» [5]. Для эффективного использования инновации необходима первоначальная оценка её ресурсных средств, которые могут быть оперативно мобилизованы и направлены на решение социально значимых задач, то есть оценка её потенциала.

Инновационный потенциал - признак социальной организации, отражающая меру готовности к планированию, организации, проведению и контролю инновационной деятельности, результатом которой является инновационный продукт в виде новых ценностей, идей, стратегий, удовлетворяющих какую-либо общественную потребность. Как свойство системы инновационный потенциал характеризует максимально возможный результат при максимально сконцентрированных ресурсах и максимально эффективном управлении рядом внешних факторов (см. рис. 2)



**Рисунок 2.** Инновационный потенциал социальной организации: ресурсы и факторы.

Согласно предложенной схеме, инновационный потенциал социальной организации зависит от степени аккумуляции имманентно составляющих её ресурсов, которые автор предлагает классифицировать на три группы:

1) *Базисные* (трудовые, научно-технические), т. е. опорные ресурсы социальной организации, способствующие созданию инновационного продукта. Человеческий капитал (знания, умения, навыки сотрудников) в совокупности с фундаментальными научно-исследовательскими разработками составляют успешный тандем для «рождения» социальной инновации.

2) *Поддерживающие* (материальные, финансовые, организационные), т. е. жизнеобеспечивающие ресурсы социальной организации, позволяющие сохранять инновационный продукт, обеспечивать поддержку его жизненного цикла.

3) *Связующие* (коммуникационные, информационные), т. е. ресурсы-проводники социальной организации, поддерживающие политику открытой коммуникации, результатом которой является открытая информационная база, в том числе содержащая опыт научно-технических открытий отечественных и зарубежных коллег.

Таким образом, эффективно мобилизованные ресурсы организации способны не только способствовать возникновению и развитию инновации, но и справляться с внешними барьерами на этапе коммерциализации и диффузии инновации, которые представлены как неконтролируемые факторы извне (см. рис. 2). Например, отсутствие государственной поддержки по проведению инновационной политики в социальной организации является препятствующим политическим фактором, неготовность общества принимать социальную инновацию в силу привычки «жить по-старому»- культурным.

#### **Дизайн исследования: стратегия, принцип, метод**

Далее автором представлена часть программы социологического исследования, на примере которой будет предложена общая стратегия исследования оценки инновационного потенциала организаций социальной сферы, определены способы проведения исследования, системы возможных методов, сформулирован ряд исследовательских принципов.

*Постулат первый*- «метод индукции в неисследованном поле» способствует определению каркаса будущего исследования на этапе выбора темы, формулировки проблемы и поиска предмета исследования. Практика проведения социологических исследований доказывает необходимость выбора направления темы «от конкретного к общему» в случаях недостатка предшествующих научных работ, невозможности изучения и анализа в открытом доступе практических кейсов по выбранной проблематике. Особая сложность представляется в наличие научного фонда отдельных исследований по обобщённой проблеме, обобщенной теме, что влечет за собой обобщённые выводы и обобщённые рекомендации. Подобную привилегию «обобщения» может себе позволить не каждый исследователь, а только тот, кому есть, что обобщать: для этого необходимо не только наличие предшествующей базы исследований по теме, но и некоторого исследовательского опыта, представление о том, как в каждой конкретной ситуации выбрать наиболее эффективный методологический аппарат для исследования выбранной проблематике.

Начинающий социолог-исследователь, рискует встать на тропу «провести исследование обо всём сразу и не о чем конкретно», поэтому рекомендуется руководствоваться принципом конкретики во всех составляющих категориях методологической части программы социологического исследования- в формулировке темы и проблемы, объекта и предмета, цели и задач. Если же ограничение в проведении исследования представляется не в качестве недостатка определенных компетенций, а в отсутствии подготовленной предшественниками «научной почвы» для исследования, единственный путь добросовестного социолога-мобилизовать набор исследовательских инструментов и идти в «поле». Далее вопрос заключается лишь в выборе конкретных инструментов и конкретного «поля» для их применения, обеспечивающего успешное выполнение поставленных задач.

Итак, вернемся к нашей исследовательской цели, а именно к оценке инновационного потенциала социальной сферы. Предпримем попытку, конкретизировать предметное поле, детализировав тему исследования по средствам её рассмотрения на уровне города, района или конкретной социальной организации.

Автор предлагает следующую формулировку темы исследования: **«Потенциал инновационного развития организаций Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра»**. Конкретизация на уровне города (Санкт-Петербург) и цели организаций (социальная абилитация аутистов). Далее в табличном виде рассмотрим формулировки некоторых программных категорий методологического раздела по выбранной теме (см. табл.1):

**Таблица 1.** Методологический раздел программы социологического исследования «Потенциал инновационного развития организаций Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра»: проблема, объект, предмет, цель

<b>Проблема</b>	социальная инновация не проходит полный жизненный цикл от «инициации» до «рутинизации», так как не справляется с преодолением внешних и/или внутренних барьеров в стратегии внедрения социальных инновации в широкое пользование
<b>Объект</b>	организации Санкт-Петербурга, оказывающие поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра
<b>Предмет</b>	потенциал инновационного развития организаций Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра
<b>Цель</b>	оценка инновационного потенциала организаций Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра

Поясним несколько моментов: проблемная ситуация и проблема исследования как объективно существующее противоречие представляет собой систему вопросов, ответ на

которые предполагает наличие будущей теоретической или практической ценности. Таким образом, проблема, являясь отправной точкой исследования, завершает свой жизненный цикл в формулировке цели исследования, т. е. конечной точки, предполагающей итоговый ответ-результат на исходное противоречие. Ряд социологов рекомендуют начинающим исследователям формулировать цель приемом «проблема наоборот», однако данная хитрость оправдывает себя не во всех случаях, в том числе и не в приведенном выше примере.

Автором предлагается принцип «проблема- шире, цель- уже», согласно которому формулировка проблемы описывает существующее противоречие на уровне общей системы социальных взаимоотношений и взаимодействий, а цель строится исходя «частного» решения предметного случая. Проще говоря, цель имеет «скрепы» с объектом исследования, что предполагает адаптацию проблемной ситуации к конкретному её носителю. Формулируя цель представленным в таблице выше образом, социолог не ограничивает себя дальнейшими исследованиями по выбранной проблеме Авторское решение исследовать проблему разрыва инновационного цикла в социальной сфере через потенциал инновационного развития отдельных социальных организаций и их оценку объясняется включением в категорию инновационного потенциала следующих возможных подкатегорий: инновационность кадров, инновационность общества как принимающей инновацию стороны, инновационность руководителя и т.п. (см. операционализацию выше).

Далее рассмотрим рабочие гипотезы, которые являются заключительной частью методологического раздела ПСИ «Потенциал инновационного развития организаций Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра» (см. табл. 2)

**Таблица 2.** Методологический раздел программы социологического исследования «Потенциал инновационного развития организаций Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра»: рабочие гипотезы (основные и дополнительные)

<b>Основные гипотезы</b>	
а)	Первопричиной низкого потенциала инновационного развития в организациях Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра, является неготовность общества полноценно включать людей с аутизмом в систему общественных отношений в соответствии с новым инновационным форматом
б)	Низкий потенциал инновационного развития организаций Санкт-Петербурга, оказывающих поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра, объясняется значительной нехваткой личностей инновационного типа как на лидерских, так и на рабочих позициях в данных учреждениях
<b>Дополнительные гипотезы</b>	
с)	В организациях Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра, числится большое количество изобретателей, людей с творческим мышлением, нежели практиков-стратегов, кто бы мог внедрить новый продукт в широкое пользование
d)	Большинство новшеств в сфере обслуживания людей с расстройствами аутистического спектра в учреждении сталкиваются с трудностями реализации на этапе внедрения инновационного продукта в связи с внешними барьерами, такими как недостаток государственной поддержки, отсутствие должного финансирования, непонятная процедура получения патента на изобретение

Как правило исследователем выдвигается 1–2 рабочие гипотезы, содержание которых определяет характер социологического инструментария. Например, сфокусируемся на гипотезе а), которая направлена на выявление (не)готовности общества принимать социальную инновацию, и б), определяющую низкий потенциал инновационного развития в связи с нехваткой личностей инновационного типа как на лидерских, так и на рабочих

позициях внутри социальной организации. Отметим, что рассматриваемые гипотезы определяют низкий уровень инновационного потенциала социальных организаций, однако, что важно, связывают данный факт с различными причинами.

Первая гипотеза в качестве внешнего барьера диффузии социальной инновации определяет протест общества, которое не принимает инновационный продукт, отказывается его использовать в силу несогласия, неудобства или простой привычки. В таком случае исследовательский вопрос помимо экспертов социальных организаций, которые могут оценить инновационный потенциал изнутри, будет обращен и к массовой аудитории, то есть к российскому обществу, в котором предполагаемая социальная инновация должна реализоваться. Тогда, безусловно, необходимы некоторые корректировки в ПСИ: так как первая гипотеза направлена на общество в том числе, то именно оно и будет являться «параллельным» объектом исследования, а предметом, соответственно, определяется общественное отношение к внедряемым социальным инновациям.

Метод экспертных оценок как комплексная форма идентификации уровня инновационного потенциала в учреждениях позволит определить «болеву точку» инновации: откуда идет сопротивление к внедряемым изменениям, где эксперты чувствуют максимальную концентрацию барьеров к внедрению инновационного продукта. Если в качестве «болевого точки» экспертами будет выделена неготовность общества принимать инновацию, необходимо привлечь метод анкетного опроса, в ходе которого будет определено общественное мнение к инновационной политике социальных организаций, оценен уровень их (не)готовности принимать социальную инновацию. Далее необходимо сравнить полученные результаты в ходе экспертных оценок и анкетного опроса, при необходимости, отрефлексировав результаты общественное мнение в формате экспертного глубинного интервью.

Таким образом, руководствуясь первой гипотезой, методологические шаги в контексте используемого исследователем ряда социологического инструментария будут выглядеть следующим образом (см. табл. 3):

**Таблица 3.** Методологические шаги согласно гипотезе а) Первопричиной низкого потенциала инновационного развития в организациях Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра, является неготовность общества полноценно включать людей с аутизмом в систему общественных отношений в соответствии с новым инновационным форматом

№	Метод	Участник	Цель
1	Экспертные оценки	Экспертные сотрудники организаций по работе с людьми, имеющими расстройства аутистического спектра	Выявить «болевые точки»
2	Анкетный опрос	Граждане Санкт-Петербурга от 15 до 70 лет	Узнать общественное мнение
3	Экспертное интервью	Экспертные сотрудники организаций по работе с людьми, имеющими расстройства аутистического спектра	Отрефлексировать

Однако, если эксперты на первом этапе выделяют иную «болеву точку» (например, недостаток государственной поддержки), проводить анкетный опрос по отношению респондентов к социальной инновации нецелесообразно. В данном случае стоит принимать и использовать *принцип исследовательской гибкости*. В процессе исследования не запрещено дополнительно по мере надобности привлекать сторонние объекты, использовать дополнительные методологические инструменты в помощь основным. Выше у нас им является метод экспертных оценок, с помощью которого мы выявили ряд проблемных



моментов, а далее, исходя из исследовательских возможностей, подбираем вспомогательный метод, который бы помог продолжить логику исследования, решить исследовательскую задачу. По аналогии, посредством первого методологического шага мы имеем возможность определять другие «болевы точки» и далее привлекать альтернативные методы к решению исследовательских задач.

Стоит отметить, что, безусловно, *гибкость не исключает элемент сфокусированности*. Корректируя задачи, методологию, дополняя объект исследования, социолог не должен отказываться от главной цели исследования. Таким образом, крайне важно совмещать строгость цели с поиском альтернативных инструментов её достижения.

Далее рассмотрим гипотезу б) и возможный социологический инструментарий, подходящий под её запрос. Проблемная ситуация, итогом которой является низкий уровень инновационного потенциала организаций Санкт-Петербурга по работе с людьми, имеющими расстройства аутистического спектра, связана с кадровой нехваткой личностей с инновационным мышлением как на руководящих, так и на рабочих позициях. Заметим, что предполагаемый внутренний барьер к развитию инновационного потенциала заложен внутри организации, то есть среди сотрудников её составляющих. Соответственно, вне зависимости от выбора вспомогательного социологического инструментария объект данного исследования дополняться, видоизменяться, корректироваться не будет.

Как и с гипотезой а) бланк экспертных оценок поможет оценить общее состояние организации в контексте инновационного развития, выявить «проблемные точки», где, в чем и на какой стадии экспертам видится максимальная концентрация сложности к внедрению инновационного продукта. Смоделируем ситуацию, что исходя из анализа экспертных оценок выяснилось, что основная проблема, стоящая на пути к инновационному развитию в рамках организации, заключается в том, что сами сотрудники не обладают инновационным типом мышления. Что делать? Какой социологический инструмент выбрать далее, чтобы решить поставленную исследовательскую задачу, предложить ряд рекомендаций, способствующих решению проблемной ситуации?

Автору данной работы видится наиболее релевантным привлечение социально-психологического тестирования персонала, исходя из которого станет возможным более объективно оценить конкретные социально-психологические особенности личности, определить её интеллектуальные, профессиональные отличия от других коллег, оценить наличие лидерского, инновационного потенциала.

Социально-психологическая диагностика персонала является мощнейшими инструментом по определению потенциала (в том числе и инновационном) конкретной организации, однако её необходимо адаптировать под наши исследовательские цели. В итоге при грамотном проведении социально-психологической диагностики персонала на предмет инновационного мышления мы получим некую матрицу инновационности сотрудников социальной организации.

Далее, например, посредством метода фокус-группы, необходимо всем коллективному, включая руководителя, подумать над конкретными инструментами решения проблемной ситуации. Как поспособствовать развитию инновационного потенциала у персонала? Необходимо ли это всем сотрудникам организации? При грамотной подготовке, организации, проведении фокус-группы на предмет инновационного типа мышления в учреждениях, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройством аутистического спектра, безусловно, удастся достичь решения поставленной задачи и выработать практические рекомендации по развитию инновационного потенциала у сотрудников.

Итак, методологические шаги в контексте используемого исследователем ряда социологического инструментария будут выглядеть следующим образом (см. табл. 4).

**Таблица 4.** Методологические шаги согласно гипотезе б) Низкий потенциал инновационного развития организаций Санкт-Петербурга, оказывающих поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра, объясняется значительной нехваткой личностей инновационного типа как на лидерских, так и на рабочих позициях в данных учреждениях

№	Метод	Участник	Цель
1	Экспертные оценки	Экспертные сотрудники организаций по работе с людьми, имеющими расстройства аутистического спектра	Выявить «болевы точки»
2	Социально-психологическая диагностика	Персонал организации, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройством аутистического спектра	Определить наличие сотрудников инновационного типа мышления
3	Фокус-группа	Сотрудники организаций по работе с людьми, имеющими расстройства аутистического спектра, ведущие психологи, предприниматели	Выработать механизм решения проблемной ситуации

Метод экспертных оценок является эффективным инструментарием в качестве основного метода исследования по оценке инновационного потенциала. Поэтому крайне важно ответственно подойти к выбору экспертов и учитывать, что критериями отбора экспертных сотрудников являются их компетентность и авторитетность, поэтому численность и представительность группы респондентов в данном случае оценивается не столько количественными, сколько качественными показателями. В рамках исследования «Потенциал инновационного развития организаций Санкт-Петербурга, оказывающим поддержку в социальной абилитации людей с расстройствами аутистического спектра» автором предлагается следующие варианты экспертных лиц: сотрудники благотворительных фондов, частных организаций, сиротских учреждений, школ-интернатов, государственных школ и детских садов, государственного управления (комитет по социальной политике).

Так, в соответствии с проведенной классификацией ресурсов инновационного потенциала социальных организаций, автором предлагается методика составления бланка экспертных оценок, который включает в себя два блока: в ходе первого, экспертам предлагается оценить ряд утверждений от 0 до 5, где 0 – абсолютно не согласен; 1– не согласен; 2- скорее не согласен; 3 – скорее согласен; 4- согласен; 5– абсолютно согласен, а в ходе второго - требуется указать и также оценить, какие факторы в большей степени влияют на формирование инновационной среды Санкт-Петербурга по аналогичной порядковой шкале. (см. табл. 5)

**Таблица 5.** Логическая структура бланка экспертных оценок

№	Исследуемая категория	Пример утверждения
<b>Основной блок</b>		
1	«Сбой» инновационного цикла	Сложность возникает на этапе идейной инициации – в условиях учреждения трудно генерировать идеи
		Сложность возникает на этапе поиска инвесторов- в учреждении есть инновационные идеи, но нет финансовой возможности их реализовать
		Сложность возникает на этапе внедрения инновации -не происходит выход социальной инновации за пределы вашего учреждения
2	Потребность в нововведениях	Учреждение не имеет потребность развиваться инновационно: социальная абилитация людей с расстройствами аутистического спектра реализуется консервативным путем
		В данный момент учреждение испытывает нехватку инновационных решений, однако нормативные должностные инструкции ограничивают творческий потенциал работников

3	Готовность сотрудников к нововведению	Вы как руководитель обладаете стратегическим видением и имеете представление, как идея, может быть, коммерциализована и внедрена в общество
		Ваши коллеги понимают необходимость внедрения инноваций, но не представляют, какие конкретные действия предпринимать в стенах вашего учреждения
<b>Дополнительный блок: оценка факторов</b>		
4	Экономика	Резерв финансовых и материально-технических ресурсов
		Наличие квалифицированных кадров в учреждении, ориентация на постоянное профессиональное развитие
5	Политика	Включение России в мировое сообщество, предполагающее меж профессиональное взаимодействие, регулярный обмен опытом.
		Эффективная государственная поддержка
6	Право	Обеспечение защиты интеллектуальной собственности: наличие эффективных механизмов получения патента на изобретение
7	Культура	Готовность российского общества к инновациям
		Ориентация на альтруистические побуждения работников учреждений: желание бескорыстно заботиться о нуждающихся

Таким образом, предложенная методика является легко применимой для оценки инновационного потенциала организаций социальной сферы. Основной блок экспертного бланка позволяет определить точку «сбоя» инновации на уровне исследуемой организации, выявить потребность в нововведениях, оценить готовность персонала и самого руководителя к внедряемым изменениям, к переходу от нормативной деятельности социального учреждения к инновационной. Дополнительный блок экспертных оценок конкретизирует некоторые возможные барьеры, препятствующие формированию инновационной среды на уровне города, региона, государства. Также, пользуясь представленным выше анализом понятий «инновация», «социальная инновация», проведенным операциональным переходом определения «инновационный потенциал» и предложенной классификацией базисных, поддерживающих и связующих ресурсов, возможно сформулировать некоторый ряд вопросов в рамках альтернативных методов проведения вышеописанного исследования (анкетного опроса, экспертного интервью и фокус-группы). В заключении, стоит отметить, что выработанный подход к разработке методологии по оценке инновационного потенциала социальных организаций, безусловно, требует некоторой адаптации под конкретное исследование, конкретную организацию и, конечно, конкретного исследователя.

#### Литература:

- Бездудный Ф.Ф., Смирнова Г. А., Нечаева О. Д. Сущность понятия «инновация» и его классификация // Инновации. 1998. №2–3.
- Валдайцев С. В. Оценка бизнеса и инновации. — М., 1997. - С. 163.
- Гуреев П.М., Гришин В. Н. Инновационный потенциал: проблемы определения и оценки // Экономика и бизнес. - 2017. - №4 (222). - С. 89–92.
- Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. Т. 2.: И-О. – СПб.: ТОО «Диамант», 1996. – С. 550.
- Друкер П.Ф. Бизнес и инновации - М.:ООО «И.Д. Вильямс», 2009 - 432 с.
- Кулагин А. С. Немного о термине «инновация» // Инновации. 2004. №7.
- Моисеев М. В. Применение дефиниционного анализа в лингвокультурологическом исследовании // Вестник Омского университета. - 2010. - №3. - С. 142–148.
- Общий курс менеджмента в таблицах и графиках: учебник для вузов/под ред. проф. Б.В. Прыкина. - М., 1998. - С. 250.
- Перлакин И. Нововведения в организациях. — М., 1980. - С. 12.
- Платонов Н. М., Платонов М. Ю. Инновации в социальной работе: учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования. — М.: Издательский центр «Академия», 2012. — 256 с
- Попов Е. В., Веретенникова А. Ю., Омонов Ж.К. Матрица оценки результативности социальных инноваций // Региональная экономика: теория и практика. - 2017. - Т. 15, № 9. - С. 1752–1772.

12. Потемкин В. К, Гильдиргерш М. Г. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений: учебное пособие– СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. – 128 с.
13. Потемкин В. К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. – 387 с.
14. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия. — М., 1989. — С. 29.
15. Пузиков А. Е. Социальные инновации и социальная работа / Отечественный журнал социальной работы. - 2003. - № 2. - С. 17.
16. Санто Б. Инновации как средство экономического развития. — М., 1990. - С. 100.
17. Сурин А. В., Молчанова О. П. Инновационный менеджмент: учебник. М.: ИНФРА-М, 2009.
18. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями: сокр. пер. с англ. / авт. предисл. и науч. ред. К.Ф. Пузыня. М.: Экономика, 1989.
19. Титов А. Б. Характеристика и принципы классификации инноваций: Препринт. — СПб., 1998. — С. 4
20. Уткин Э. А., Морозова Г. И., Морозова Н. И. Инновационный менеджмент. — М., 1996. — С. 4.
21. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: учеб. для вузов. 6-е изд. СПб.: Питер, 2011.
22. Хоменко Е. В. Общее значение и экономическая сущность понятия «инновация» // Идеи и идеалы. - 2011. - №1 (7) т. 2. - С. 110–116.
23. Шумпетер Й. История экономического анализа: в 3 т. - Т. 2. -СПб.: Экономическая школа, 2001.
24. Шумпетер Й. Теория экономического развития. - М.: Прогресс, 1982.
25. Amable B. Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production. Discussion Paper FS I 99-309, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1999, 36 p.
26. Battistella C., Nonino F. Open Innovation Web-Based Platforms: The Impact of Different Forms of Motivation on Collaboration. *Innovation: Management, Policy & Practice*, 2012, vol. 14, iss. 4, pp. 557–575.
27. Chalmers D. Social Innovation: An Exploration of the Barriers Faced by Innovating Organizations in the Social Economy. *Local Economy*, 2012, vol. 28, iss. 1, pp. 17–34.
28. Heiscala R. Social Innovations: Structural and Power Perspectives. In: *Social Innovations, Institutional Change and Economic Performance*. Edward Elgar Publishing, 2007, pp. 52–79.
29. Koch P., Hauknes J. On innovation in the public sector. NIFU STEP, Oslo, 2005, 102 p.
30. Minks M. Social Innovation: New Solutions to Social Problems. Georgetown University Washington, D.C., April 11, 2011, 80 p.
31. Moolaert F., MacCallum D., Mehmood D., Hamdouch A. (Eds). General Introduction: The Return of Social Innovation as a Scientific Concept and a Social Practice. *The International Handbook on Social Innovation: Collective Action, Social Learning and Transdisciplinary Research*. 2013, pp. 1–6.
32. Murray R., Caulier-Grice J., Mulgan G. *The Open Book of Social Innovation*. The Young Foundation, 2010, 224 p.
33. Nicholls A., Ziegler R. An Extended Social Grid Model for the Study of Marginalization Processes and Social Innovation. 2014. CRESSI Working Papers, no. 2/2015, pp. 1–13.
34. Phills J., Deiglmeier K., Miller D. Rediscovering Social Innovation. *Stanford Social Innovation Review*, 2008, no. 6, pp. 33–43.
35. Pol E., Ville S. Social Innovation: Buzz Word or Enduring Term? *The Journal of SocioEconomics*, 2009, vol. 38, iss. 6, pp. 878–885.
36. Sang M., Hwang T., Choi D. Open Innovation in the Public Sector of Leading Countries. *Management Decision*, 2012, 22 p.