

---

## Socialinės novacijos teorinės analizės perspektyvoje

---

**Ramunė Jurkuvienė**

*Vytauto Didžiojo universitetas  
K. Donelaičio g. 52,  
LT-3000 Kaunas*

Pereinamajam laikotarpiui Lietuvoje būdingos reformos ir novacijos įvairiose srityse. Straipsnio tikslas – pateikti teorinę socialinių novacijų sampratą Lietuvos kontekste, nes gilesnis novacijų suvokimas aktualus teorine prasme vykdant jų tyrimus, ir praktikoje, įgyvendinant novacijas ir numatant galimas jų pasekmes. Novacijos nagrinėjamos atvirų sistemų teorijos požiūriu, kuri yra šio straipsnio metodologinis pagrindas. Novacijos samprata formuojama atsakant į klausimą, kas yra novacija. Tam tikslui pateikiami lietuvių ir užsienio autorių apibrėžimai ir jų interpretacijos. Kitas klausimas, kas nėra novacija, nors dažnai tapatinama su ja. Tai yra organizacijos plėtotė bei pokyčiai visuomenėje. Suformuota novacijos samprata apima tokius aspektus: originalumą, adaptaciją ir difuziją, naudingumą ir vertingumą visuomenei, procesą ir laiko dimensiją, kiek ji yra išsąmoninta ir apgalvota. Novacijoms nebūdingas tęstinumas, kuris būdingas organizacijų plėtotei; novacijos neapima tokių plačių transformacijų, kuriomis pasižymi pokyčiai.

**Raktažodžiai:** novacija, organizacija, atvira sistema, adaptacija, pokyčiai, aplinka, procesas

---

### PROBLEMA IR JOS AKTUALUMAS

Nesukystume pastarąjį dešimtmetį Lietuvoje pavadinę reformų ir novacijų dešimtmečiu. Todėl labai aktuali yra novacijos samprata. Įdėjus skirtingas prasmes į novacijos sąvoką, iškyla ne tik rimta nesuskalbėjimo grėsmė, bet ir pavojus pačioms novacijoms, nes jos gali žlugti dar neįgyvendintos, atnešti nenumatytų neigiamų pasekmių ir pan. Ypač tai aktualu socialinių novacijų srityje, t. y. novacijų, vykstančių organizacijose, kurių veikla apima darbą su žmonėmis. Šių novacijų pasekmės ima ryškėti pralinkus dešimtmečiams. Jas taisyti ir koreguoti sudėtinga.

Sociologai Lietuvoje atkreipė dėmesį į tai, kad egzistuoja novacijų būtinybės ir veiklos konservatizmo įtampas laukas [1], kad reikia gilinti žinias apie socialinius procesus bei jų pokyčius [2], tačiau socialinės novacijos samprata Lietuvoje prašosi gilesnio pagrindimo.

Nagrinėjant pasaulyje atliktus tyrimus apie novacijas, išryškėja didelė jų apibrėžimų įvairovė. Kartu pastebimos mokslininkų pastangos sukurti vieningą

teoriją, kuri apimtų ir paaiškintų socialinių novacijų bendruosius dėsningumus. S. P. Osborne [3], atlikęs plačią literatūros apie novacijas analizę, teigia, kad egzistuojanti literatūra neatidengia unifikuotos novacijų teorijos. Aptariant daugybę veiksnių, darančių įtaką novacijoms, iškyla klausimas, ar apskritai galima sukurti vieną novacijų teoriją. Ši teorija turėtų atsakyti į klausimą ar socialinių novacijų dėsningumai atitinka kitose srityse vykstančių novacijų bendrus dėsningumus, ar savo specifika visiškai skiriasi nuo jų. Tam reikalinga išgryninta socialinės novacijos samprata. Tokia vieninga teorija nėra sukurta. Kiekvienas tyrimas šioje srityje tik žingsnis į tokios teorijos sukūrimo galimybės patvirtinimą ar atmetimą. Pačių socialinių novacijų tyrinėjimuose vyrauja kokybiniu ar mišriu (jungiant kokybinį ir kiekybinį) metodu atlikti moksliniai tyrimai, padedantys tiksliau identifikuoti novacijos fenomeną [4]. Aktualus tebėra klausimas, kokiais įprastais ar naujais aspektais galima analizuoti socialines novacijas pasaulyje ir, žinoma, Lietuvoje. Taigi novacijų samprata aktuali ir Lietuvos, ir pasaulio kontekste. Kas būdinga socialinei novacijai? Kas yra novacija ir kas ji nėra,

t. y. kuo novacija organizacijoje skiriasi nuo organizacijos plėtotės ar pokyčio visuomenėje? Šie klausimai reikalauja gilesnės teorinės analizės atitinkamų diskusijų.

Atsakymai į šiuos klausimus padėtų geriau suprasti socialines novacijas, praplėstų galimybes adekvaciau įvertinti novacijų sėkmę organizacijose ir vadovavimo joms būdus, o per tai ir visuomenės pokyčių poveikį ateityje. Taigi teorinė šio klausimo perspektyva yra neabejotinai aktuali ir praktiniu novacijų vykdymo aspektu.

**Straipsnio tikslas** – remiantis daugiausia pastarojo dešimtmečio užsienio šalių ir Lietuvos mokslininkų darbais pateikti socialinių novacijų sampratą kaip teorinės analizės rezultata. Keliamas klausimas: kas yra socialinė novacija ir kas ji nėra, sąveikaujant organizacijai ir aplinkai organizacijų plėtotės ir pokyčių kontekste.

## KONCEPCINIS PAGRINDIMAS

Šiame straipsnyje remiamasi atvirų sistemų teorija. Prieš pateikdami šios teorijos koncepciją, norėtume stabtelėti prie bendrosios sistemų teorijos. Bendroji sistemų teorija buvo apibrėžta kaip „mokslas apie visumą“ [5: 37]. Pagrindinis jos teiginys, kad visuma – tai daugiau negu atskirų jos dalių suma, pabrėžia sudėtinių dalių tarpusavio sąveiką. Tai alternatyva atomistinei teorijai, pagal kurią pažinti fenomeną galima jį suskaidžius. Sistemų teorija, priešingai, yra *holistinė*. Pagal ją fenomenas nagrinėjamas susietai su aplinka, kurioje ji funkcionuoja, ir atvirkščiai, aplinka – susietai su fenomenu. Ši sąveika susijusi su sistemų uždaru ir atvirumu.

Sistemų teoretikai teigia, kad uždaros sistemos, negaudamos energijos iš aplinkos, dezorganizuoja ir miršta [6]. Jeigu nagrinėtume atvirų sistemų požiūriu organizacijas, tai šis teiginys tinka ir joms. Organizacija apibrėžiama kaip *stabili individų, dirbančių kartu bendram tikslui, sistema, pasižyminti rangų hierarchija ir darbo pasidalijimu* [7: 141]. Antra vertus, atvirumas priverčia organizaciją dalyvauti sparčiai besikeičiančioje aplinkoje ir staigiai keistis [8]. Organizacija ne visada pajėgi tai daryti. Iškyla klausimas, kokio dydžio atvirumas naudingas organizacijai? Nuolatinis keitimasis veikia žmonių tarpusavio santykius, nes nestabilumas nėra saugi būseną. Atvirų sistemų atvirumas gali kelti pavojų organizacijų identitetui. Todėl D. Katz ir R. Kahn [9] požiūriu dauguma gyvųjų sistemų, įskaitant organizacijas, yra tik reliatyviai atviros. Labai svarbu, kur eina ta riba tarp atvirumo ir uždarumo [10]. Aplinka nuolat veikia organizaciją taip, kad ji, priimdama jos iššūkius, visą laiką turi prisitaikyti prie jos ir tobulėti. Tai susiję su adaptacija. Antra vertus, sąveikaudama su aplinka ir keisdama organizacija išlaiko

savo esmę ir stabilumą. Išlaikiusi savo identitetą ir besiplėtojanti organizacija savo ruožtu veikia aplinką. Šiame straipsnyje tai, kas vyksta organizacijoje dėl aplinkos poveikio, vadinama organizacijos adaptacija ir tobulėjimu. Tai, kas vyksta aplinkoje veikiant besiplėtojančiai organizacijai, vadinama pokyčiais. Iškyla klausimas, kur novacijų vieta šioje sąveikoje?

Remiantis tokia atvirų sistemų teorijos traktuote ir teoriniais Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbais, novacijos samprata straipsnyje bus kuriama prisilaikant teorinės analizės sekos. Turima omenyje socialinės novacijos, t. y. tos, kurios vyksta žmones aptarnaujančioje sferoje.

Apžvelgiant įvairius novacijų apibrėžimus, taikomus joms socialinėje srityje, pirmiausia išryškinami šie traktavimo ypatumai:

- naujumas–originalumas,
- adaptavimo–difuzijos būtinybė,
- proceso ir laiko dimensija,
- naudingumas, vertingumas organizacijai ir visuomenei,
- novacijos apgalvotumas, įsisąmoninimas.

Tada nagrinėjamos novacijos, jų vieta organizacijų ir aplinkos sąveikos kontekste lyginant su organizacijos plėtote ir aplinkos pokyčiais. Kartu pateikiama pastarųjų sąvokų interpretacija Lietuvos sąlygomis.

## NOVACIJŲ APIBRĖŽIMAI

Ieškant atsakymo į klausimą „kas yra novacijos?“, reikėtų pasakyti, kad nėra visuotinai priimto ir vienareikšmio apibrėžimo. Įvairūs autoriai skirtingai apibrėžia šią sąvoką. Vieni jų vartoja inovacijos, (anglicizmas, nevartoti. Red.), kiti novacijos terminą. [11: 77] rašoma: „Inovacija (angl. Innovation – naujovė, naujybė) – darbo ir valdymo organizavimo naujų formų diegimas ne tik atskirose įmonėse, bet ir jų susivienijimuose, šakose; naujovių realizavimas ūkinėje veikloje“. Šiame apibrėžime kaip būtinybė akcentuojamas naujumas (originalumo prasme), jo įgyvendinimas bei ūkinė veikla (nors socialinės novacijos gali apimti darbo su žmonėmis sferą). Tačiau kyla klausimas, ar galima novacinėmis vadinti idėjas, kurios kažkada pasaulyje buvo naujos, o dabar yra įgyvendintos ir tapusios įprastomis, bet, pavyzdžiui, Lietuvoje tokios problemos dar niekada nebuvo spręstos ir tebėra naujos?

Kai kurie autoriai pažymi, jog socialinėse novacijose idėjos nebūtinai turi būti tik absoliučiai naujos. G. G. Smale, kalbėdamas apie socialines novacijas idėjų lygmenyje, pastebi: „Nauja idėja gali būti: 1) senų idėjų sintezė, 2) idėjų adaptacija, 3) unikalūs požiūrio ir metodo plėtojimas, 4) tam tikri iššūkių egzistuojančiai tvarkai“ [12: 20]. Toks suvokimas „iš-

laisvina“ novacijas nuo privalomo originalumo, t. y. asociacijos, kad novacijoje turėtų dalyvauti žmonės, susieti visiškai nauja idėja. Naujų darbo būdų skleidimas organizacijoje ar už jos ribų, kai vyksta novacijos adaptacija, vis mažiau palieka pirminės idėjos originalumo. Tuomet kyla klausimas, kur tas „naujumas“, kuris turėtų išlikti novaciją adaptavus, kur yra tas novacijos „stuburas“, kuris nesikeičia, kai neesminiai elementai kinta ir padeda novacijai prisitaikyti bei išgyventi. Jei būtų sutapatinti novacijos ir išradimo apibrėžimai, socialinė novacija, kitaip negu technologinė, būtų pasmerkta likti individų ar organizacijų neadaptuota, taigi neįgyvendinta. Jei skleidžiant technologinę novaciją, pavyzdžiui, kompiuterį, pakanka jį įsivežti iš užsienio, išmokyti žmones juo naudotis, ir novacija prigyja, tai, „parsivežus“ partnerystės santykiuose novacinę idėją, jos įgyvendinimas nebus toks sklandus. Socialinė novacija yra sąveikos tarp organizacijos ir aplinkos rezultatas. Jei idėja kyla keičiant vieną iš šių komponentų, šitai vadinama socialine novacija.

A. A. O'Reilly ir M. L. Tushman [13] novaciją apibrėžia taip: „Novacija – tai sėkmingas pradėjimas suvokiant esamos situacijos esmę ir baigimas ją atnaujinant“. Čia pabrėžiamas naujas veikimo būdas. Novacija reiškia ne tai, kad vyksta kažkas unikalaus, bet kad yra įgyvendinama idėja, kuri toje situacijoje yra nauja. Kitais žodžiais tariant, novacija apima idėjas, kurios gali būti senos tai pačiai organizacijai, bet naujos specifiniame kontekste. Novacija sieja modifikacijas, išradimus, atradimus, idėjų pritaikymus, procesą ar jo padarinius, kurie yra nauji organizacijai, jų plėtotę ir įgyvendinimą. Vadinasi, pabrėžtini du novacijos procesai: 1) kūrimas ir naujų idėjų generacija; 2) įgyvendinimas ir organizacijos pasikeitimas. Tai verčia atkreipti dėmesį į tai, kada skatinti naujas idėjas, o kada pradėti jas įgyvendinti. Novacija bus tik tada, kai šie du komponentai bus suvokti ir taikomi. Autoriai diskutuoja, kad tam tikros normos turėtų skatinti procesą, o tam tikros – įgyvendinimą, dėl ko pagaliau įvyksta novacijos procesas.

D. C. Eadie [14] apibrėždamas novaciją pabrėžia, kad galima ne viena, bet kelios idėjos. Jis supranta novaciją kaip *kai kurių naujų idėjų jungimo procesą ir jo pavertimą programomis, paslaugų ar valdymo sistemomis* ir t. t. Šis procesas apima novacijų sukūrimą, planavimą ir įgyvendinimą. Kūrimas yra pradinė proceso dalis, kurioje pateikiamos naujos idėjos. Čia svarbus vaidmuo atitenka kūrybingumui. Toliaus etape naujos idėjos paverčiamos vykdymo planu ir pagaliau įgyvendinamos. Svarbu suvokti, kad įgyvendinant novacijas idėjos ir aplinka sąveikauja tarpusavyje, ir tai yra tęstinis procesas.

Pasak N. King [15], novacija yra procesas ir turi būti nagrinėjama kaip procesas. Tik nuosekli viso proceso analizė padeda suprasti, kodėl vienas ar ki-

tas veiksnys daro įtaką novacijai vienos situacijoje, kai idėja jau įgyvendinama, ir neveikia kitose, kai idėja dar būna nesubrandinta. Neabejotinai svarbi novacijos proceso dimensija yra laikas [12]. Neįvertinus laiko ir proceso, galima reikalauti neadekvačių realybei novacijos rezultatų. Tai akivaizdu skaitant Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo pradžioje parengtas socialines-politines koncepcijas. Nepraėjus pusmečiui nuo novacijos sumanymo, kai socialinės novacijos idėja dar nebuvo galutinai susiformavusi (nekalbant apie jos plėtotę ir įgyvendinimą), ji jau vertinama kaip nepasitvirtinusi. Po šios traktuotės siūloma imtis naujos, dažnai priešingos idėjos, kurios, ko gero, laukia panašus likimas. To išvengti būtų galima, jeigu novacija būtų suprantama kaip tęstinis procesas.

Anot J. Higgins, novacija yra „procesas, kuriuo sukuriama kažkas nauja, vertinga individui, grupei, organizacijai ar visuomenei“ [15: 35]. Šiame apibrėžime akcentuojamas ir novacijos procesas, ir jo vertė, nes ne kiekviena naujovė būtinai yra vertinga. Kaip rodo istorija, kartais novacijų pasekmės būna labai neigiamos. Tokių pavyzdžių toli ieškoti nereikia. Jų gausu visame sovietmetyje ir po jo. Vienas iš pavyzdžių, kai novacijos (nors ir ne socialinės) vertė buvo negalutinai ištirta, gali būti šis. Vykstant kultūrinei revoliucijai Kinijoje, įvyko žvirblių sunaikinimo novacija, nes pastebėta, kad jie niokoja derlių. Kai žvirblių neliko, paaiškėjo, kad derliui žymiai daugiau žalos padarė kenkėjai, kuriuos sulesdavo žvirbliai. Taigi žvirblius teko importuoti iš užsienio.

Novacijos vertės ir naudos komponentai glaudžiai susiję su jos apgalvojimu. Tai savo apibrėžime akcentuoja M. A. West: „Novacija – apgalvota idėjų, procesų, rezultatų ar procedūrų naujovė, skirta vaidmeniui, grupei ar organizacijai, kad per atitinkamą adaptaciją grupei, organizacijai ar plačiajai visuomenei būtų suteikiama reikšminga nauda“ [17: 141]. Žmonių aptarnavimo sferoje nauda gali būti suprantama kaip asmenybės augimas, didėjantis pasitenkinimas darbu ar gyvenimu, kokybiškesnis tarpusavio bendravimas. Apibrėžimui būdinga tai, kad jame pabrėžiama nauda ne tik individui, grupei ar organizacijai, bet ir plačiajai visuomenei.

Kartu akcentuojamas apgalvotumas, suvokimas, kuris socialinėse novacijose taip pat nepaprastai svarbus, deja, dažnai nepakankamai įvertinamas. Suvokimas šiuo atveju netapatintinas vien su žiniomis. Kaip pastebi G. G. Smale, susiduriant su novacijomis socialinėje srityje, egzistuoja tam tikri mitai. Pavyzdžiui, įsitikinimas, kad „nereikia išradinėti dviračio“, tinka daugeliui gyvenimo situacijų bei techninėms novacijoms. Tačiau socialinių novacijų srityje, kol idėja netaps adaptuojančiojo (individo ar organizacijos) savastimi, ji neprigis. G. G. Smale teigia, kad adaptuodami socialines novacijas „mes turime padaryti

daugiau negu tik perduoti informaciją iš vienu žmonių kitiems“ [12: 53]. Novacijos suvokimas šiuo atveju susijęs su pasiruošimu keisti elgesį, o tai sudėtingiau negu tik išgirsti tam tikrą informaciją. Socialinių novacijų klasikas E. M. Rogers savo pateikiamame apibrėžime šalia aukščiau minėtų aspektų (originalumo, proceso, adaptacijos) pabrėžia ir suvokimą: „Novacija yra idėja, praktika ar objektas, kurie individualiai ar grupėje adaptuojant“ suvokiami kaip nauji. Ne taip svarbu, ar žmogaus elgesys yra į tai sukoncentruotas, ar idėja yra „objektyviai“ nauja, matuojant laiko atžvilgiu kaip išradimas, ar perkelta iš kitur, tik pirmą kartą panaudota. Jeigu individai suvokia idėją ir reaguoja į ją kaip į naują, tai ir yra novacija“ [12: 11].

Tuo tarpu F. Damanpouras, tyrinėjantis organizacijos veiksmų įtaką adaptacijai pagal skirtingus novacijos tipus, pateikia tokį novacijos apibrėžimą: „Novacija – tai idėjos įgyvendinimas per tam tikras priemones, sistemas, procesus, politiką, programas ar tarnybas, kurios yra naujos organizacijai adaptacijos metu“ [18: 676].

Apibendrinusi čia pateiktus įvairių autorių apibrėžimus ir interpretacijas, pateikiu tokį socialinės novacijos apibrėžimą: Novacija – tai apgalvotas ir suvoktas idėjos, proceso, produkto ar procedūros pradėjimas ir pritaikymas individui, grupei ar organizacijai; naujas jų adaptavimas atitinkamam socialiniam vienetui, siekiant reikšmingos individo, organizacijos ar plačiosios visuomenės naudos.

## SOCIALINĖS NOVACIJOS IR SOCIALINĖ RAIDA

Vertėtų paminėti *socialinės novacijos ir organizacijos plėtotės* prasmį skirtumą. „Žodžiu plėtotė apibūdinamas procesas, kai veiklos kyla viena iš kitos“ [12: 21]. Kiti autoriai [3; 8] taip pat pabrėžia būtinybę atskirti novacijas nuo organizacijų plėtotės. Išryškindami skirtumą tarp novacijos ir organizacijos plėtotės, jie siūlo atkreipti dėmesį į tęstinumą, nebūdingą novacijai, bet būdingą plėtotei.

Mėginant atskleisti plėtotės (besiremiančios problemos sprendimo modeliu) tęstinumą, schematiškai ją galima suskirstyti į keturis pagrindinius komponentus:

- socialinės problemos formulavimas,
- planas ją įveikti,
- plano įgyvendinimas,
- atlikto darbo įvertinimas.

Grafiškai tai galima pavaizduoti problemų sprendimo spirale, kurioje, pasibaigus vienam ciklui, prasideda kitas ciklas. Pirmiausia formuluojama socialinė problema, ar ji iškyla individualiu, ar organizacijų, ar visuomenės lygiu. Žinoma, didelis darbas turi būti nudirbtas, kad sunkumai, nepasitenkinimas,

suirutė būtų įvardyti kaip problema. Visuomeniniuose procesuose tai dažnai vadinama poreikių įvertinimu. Po to vyksta plano jai spręsti sudarymas, kuris taip pat reikalauja daug sprendžiančiųjų pastangų ir atsakomybės. Visuomeniniuose procesuose tai vadinama programų planavimu. Po to vyksta plano įgyvendinimas. Visuomenės mastu labai svarbus yra dalyvavimo principas, kai sprendžiant problemą būtina dalyvauja tie, kuriems ta problema iškilo. Akcentuojamas darbas ne „už“ juos, bet „su“ jais. Paskutinis etapas yra įvertinimas. Čia būtina sugebėti kritiškai vertinti atliktus darbus ir mokytis. Atvirų sistemų teorijos požiūriu įvertinimas nusako, kaip organizacija prisitaikė prie aplinkos ir ko reikia tolesniam organizacijos stabilumui palaikyti ir jos tikslams pasiekti. Įvertinimo metu išryškėja problemos, kurių išspręsti nepavyko, arba naujos, kurios iki šiol nebuvo iškilusios. Jas suformulavus, prasideda naujas problemos sprendimo ratas. Jame idėjos kyla kaip buvusio rato įvertinimo rezultatas. Procesas tęstinis ir ilgalaikis. Jį nutraukia nebent kritiško vertinimo stoka, kai nepastebima likusių problemų ir neieškoma būdų, kaip jas įveikti. Tokiu atveju plėtotė nutrūksta. Teoriškai tai įvardijama elementariu teiginiu: *nesimokanti organizacija pasmerkta žlugti* [8]. Ji sako, kad įvertinimas, kai darbuotojai, tarpusavyje bendraudami išsako ne tik teigiamus, bet ir neigiamus dalykus, nėra lengvas ir didelę demokratijos partitį turinčiose šalyse. „Neigiamas grįžtamasis ryšys iš apačių retas dalykas. Yra tendencija, kad viršiniams dažniau sakomi teigiami dalykai negu realūs. Dėl to organizacijos viršūnės turi ne tokią tikslią informaciją kaip individai, atliekantys vykdančiųjų vaidmenį“ [8: 107]. Taigi būtent neigiamas atsakas yra labai svarbus organizacijos plėtotei. Kai organizacijos vadovai neturi pakankamai realios informacijos ir nededa pastangų atnaujinti organizaciją ją nuosekliai plėtojant, žmonėms, esantiems arčiausiai organizacijos – aplinkos sąveikos, kyla novacinės idėjos, nes būtent šie žmonės organizacijoje ir yra tikrieji novatoriai.

Spiralinę organizacijos plėtotę grafiškai galima pavaizduoti skrituliais su cikliškumą rodančiomis rodyklėmis. Novacijos idėjos rodykle norima pabrėžti, kad ligi tol būdingas tęstinumas ir nenuoseklumas dingsta, ir prasideda novacijos procesas, kuris grafiškai vaizduojamas netvarkingomis neaiškios krypties linijomis. Jos simbolizuoja sudėtingą novacinės idėjos įgyvendinimą, vadinamą „novacijos kelione“. Jai pasibaigus, atnaujinta organizacija vaizduojama pakitusios formos nauja spirale.

Novacija „nutraukia“ įprastą spiralinę organizacijos plėtotę. Jos atsiradimas susijęs su žmonėmis – novatoriais, kurie, pritaikant atvirų sistemų teoriją, paprastai yra arčiausiai organizacijos – aplinkos sąveikos lauko. Jie iškelia naują idėją ir brandina ją.

Novacija susijusi su visai kitokiu – alternatyviu iškilusių problemų sprendimo pasiūlymu. Nauja mintis ar senų idėjų susijungimas gali blykstelėti tarsi žaibas – neplanuotas ir nelauktas, bet po to idėja iki ją įgyvendinant turi praeiti tam tikrus etapus. Šiuose etapuose šalia novatorių būtini ir kiti žmonės, padedantys idėjai išsivirti ir skliti. Pagal H. L. Angle ir A. H. Van de Ven [19: 666] pateiktą novacijos proceso įgyvendinimo schemą novacijos eiga primena kreivę, kuri, beje, nėra nusekliai tiesinis kilimas aukštyn. Ši schema vadinama novacijos kelione. Ji prasideda idėjos užsimezgamu, brandinimu, po to pereina į novacijos adaptacijos ir skleidimo (difuzijos) etapus. Tada prasideda naujas, neįprastas organizacijos funkcionavimas.

Novacija gali kristalizuotis ir iš laisvai besijungiančių kelių idėjų. Bet kuriuo atveju ji nėra tik buvusios veiklos įvertinimo rezultatas. Jos eiga kitokia. Tik įgyvendinta, ji patenka į naują, kitokios kokybės raidos ratą.

Novacija taip pat gali būti veikloje subandintos ir pritaikytos idėjos rezultatas.

## SOCIALINIŲ NOVACIJŲ IR POKYČIŲ SANTYKIS

Ieškant novacijos ir pokyčių (permainų) skirtumų, galima pažymėti, kad ne visi mokslininkai, tyrinėjantys novacijas, vienodai suvokia novacijų ir pokyčių skirtumus. Vieni šiems skirtumams suteikia didesnę reikšmę, kiti mažesnę. Pokyčius galima suprasti labai plačiame kontekste, atskirai nagrinėjant tokius aspektus kaip kaita ar permaina, kuo skiriasi natūrali šių procesų eiga nuo sukkelto proceso. Tačiau stabtelėjus tie realiaja žodžio „pokytis“ reikšme, galima labiau koncentruotis į kaitą ar permainą, į tai, kuo skiriasi natūrali šių procesų eiga nuo sukkelto proceso, daugiau galima imti visuomenėje pritaikomą šios sąvokos reikšmę, kuri glaudžiau susijusi su novacijomis.

Tik darbe su žmonėmis vartojama šio žodžio reikšmė gali būti dvejopa:

- pokyčiai, tiesiogiai vykstantys plačių transformacijų visuomenėje,
- pokyčiai, vykdomi per novacijų paveiktas organizacijas.

Vadovavimo permainoms kontekste žodis „pokyčiai“ daugiau reiškia pakankamai plačių transformacijų organizacijose procesą ir to pasekmes. Tačiau yra autorių, siūlančių sąvoką „pokyčiai“ vartoti kaip naujų idėjų raidos ir adaptacijos procesus arba alternatyvių praktikų, metodų ir reorganizacijų ar restruktūrizacijų bei tobulinimų vyksmą organizacijose.

E. M. Rodgers [8] nuomone, pokyčiai gali vykti ar gali būti vykdomi įvairiais būdais:

- per veikiančios sistemos destrukciją,

- per pakitusią komunikaciją,
- per reorganizacijas, vykstančias organizacijų viduje,
- per individų pakeitimą išliekančioje struktūroje.

Vienas iš būdų sistemai pakeisti yra ją sugriauti ir pakeisti nauja. Tai galima tik ekstremaliais atvejais, kai vyksta visuomenėje radikalios revoliucijos. Yra pastebėta, kad tai organizacijai ar valstybei labai brangiai kainuojanti strategija, kurioje jie vyksta, nes sugriuvusios sistemos funkcionavimą turi permiti nauja sistema, susikūrusi senosios vietoje. Be to, griūvančios sistemos nariai pyksta ir kerštuoja.

Pokyčiai per pakitusią komunikaciją vyksta, pavyzdžiui, kompiuterizavus sistemą. Tuomet visiškai pakinta informacijos srauto dydis, o su tuo susiję ir kiti pokyčiai.

Pokyčiams per reorganizacijas gali būti vartojami ir tokie terminai kaip „reformavimas“ ar „tobulinimas“. Žmonių aptarnavimo sferoje dažniau vartojama būtent ši – evoliucinė pokyčių reikšmė.

Žvelgiant į novacijos ir pokyčio santykį sistemų teorijos požiūriu, novacija traktuotina kaip dalis, o pokytis kaip tos sistemos visuma. Novacija keičia organizaciją, o atnaujinta organizacija veikia visumą – prasideda pokyčiai sistemoje. Kaip pavyzdį galima pateikti pasaulyje vykstančius deinstitutionalizacijos pokyčius žmonių aptarnavimo sferoje. Analogiški procesai vyksta ir Lietuvoje. Kai buvo pradėtos sparčios ir sėkmingos novacijos, užtikrinančios efektyvesnę ir humaniškesnę paslaugų teikimą žmonėms namuose, sistema, kurioje monopolio teisėmis vyravo nelanksčios, brangiai kainuojančios didžiulės globos institucijos, buvo priversta keistis. Tai nebuvo vien mechaninis globos namų sumažėjimas ar pavadinimo pakeitimas patrauklesniu. Žmonių, darančių sprendimus, mąstyme taip pat turėjo įvykti pokyčiai, dėl kurių buvo priimti nauji sprendimai. P. C. Light [20] argumentuoja, kad novacija yra organizacijos aplinkos charakteristika. Taigi organizacijos novatoriškumas priklauso nuo keturių veiksnių: 1) išorinių aplinkybių, kuriose organizacija yra, 2) jos vidinės struktūros, 3) vadovavimo jai, 4) jos vidinės valdymo sistemos. Autorius teigia, kad kiekvienoje iš šių kategorijų yra sąlygos norimam novatoriškumui atsirasti. C. Fyvie, A. Ager [21] daro išvadą, kad novacinės organizacijų galimybės yra kur kas didesnės negu organizacijų charakteristikos. Jos yra kur kas platesnių įtakų raiškos subjektas. Neabejotinai jas veikia politinis klimatas, kitų organizacijų veikla ir t. t. Todėl įvertinant organizacijų novatoriškumą neužtenka vien organizacinių veiksnių. Pokyčiams vadovaujantis žmogus turi sugebėti suprasti tai ir prisiimti atsakomybę už pasekmes, tiek sėmingas, tiek nepavykusias. Svarbu pripažinti, kad kiekvieną pokytį visada lydi tam tikra netektis. Atsižvelgiant į tai, natūraliau gali būti reaguojama į tam tikros visuomenės dalies

priešiniams pokyčiams ar jų vengimą, į užsitęsusias ar nesėkmingas reformas.

## IŠVADOS

Teoriškai išanalizavus novacijas, galima padaryti tam tikras išvadas:

1. Novacijų apibrėžimų įvairovė rodo būdingiausias novacijų ypatybes: be naujumo, originalumo, svarbi yra idėjos adaptacija, proceso nuo idėjos formulavimo iki įgyvendinimo pripažinimas, apgalvotumas ir novacijos suvokimas.

2. Socialinė novacija yra sąveikos tarp organizacijos ir aplinkos rezultatas, kai idėja kyla sąmoningai keičiant vieną iš šių komponentų.

3. Organizacijų novacijos nėra tas pat, kas organizacijų plėtra. Jos skiriasi savo esme, eiga, tęstinumu.

4. Organizacijų novacijos nėra tas pat, kas pokyčiai visuomenėje. Vykstant transformacijai jos skiriasi savo apimtimi ir reikšme.

Gauta  
2001 05 07

## Literatūra

- Grigas R. *Socialinių įtampų laukai*. Vilnius, 1998.
- Mitrikas A. A. Socialiniai pokyčiai ir socialinė politika. *Lietuva socialinių pokyčių erdvėje. Sociologų konferencijos medžiaga*. Vilnius: LFSI 1996.
- Osborne S. P. Conceptualizing voluntary activity. Osborne S. P. (Ed.), *Voluntary Organizations and Innovation in Public Services*. London, New York: Routledge, 1998. P. 5–19.
- Ostrander S. A. Toward implications for research, theory, and policy on nonprofits and voluntarism. *Journal of Voluntary Action Research*. 1987. No. 16(1/2). P. 126–133.
- Bertalanffy L. *General Systems Theory*. New York, Braziller, 1968.
- Buckley W. *Modern Systems Research for the Behavioral Scientist*. A Sourcebook, Chicago, Aldine, 1968.
- Salamon L., Anheier H. K. (Ed.). *The Emerging Non-profit Sector: An Overview*. Manchester, New York: Manchester University Press, 1996. P. 141–150.
- Rogers E. M. *The Diffusion of Innovations*. 4th Edition. New York: The Free Press, 1996.
- Katz D., Kahn R. *The Social Psychology of Organizations*, New York, Wiley, 1966.
- Thayer L. Communication Systems. Laszlo E. (Ed.). *The Relevance of General Systems Theory*. New York, Braziller. 1972.
- Leonavičius J. *Sociologijos žodynas*. Vilnius: Academia, 1993.
- Smale G. G. *Manging Change Through Innovation*. London: The Stationery Office, 1998.
- O'Reilly A. A., Tushman M. L. Using culture for strategic advantage: promoting innovation through social control. Tushman M. L., Anderson P. (Ed.). *Managing Strategic Innovation and Change: A Collection of Readings*. New York: Oxford University Press, 1997. P. 200–216.
- Eadie D. C. Nurturing creative capacity in nonprofits. Eadie D. C. *Changing by design*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1997. P. 101–125.
- King N. Innovation at work: The research literature. West M. A., Farr J. L., *Innovation and Creativity at Work*. New York: John Wiley & Sons, 1990. P. 15–59.
- Higgins J. M. Innovation: The core competence. *Planning Review*. 1995. No. 23(6). P. 33–36.
- West M. A. Innovation at work: The research literature. West M. A., Farr J. L. *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Chichester, New York, Brisbane, Toronto, Singapore: John Wiley & Sons, 1990. P. 3–13.
- Damanpour F. The adaption of technological, administrative and ancillary innovations: Impact of organizational factors. *Journal of Management*. 1987. No. 13(4). P. 675–688.
- Van De Ven A. H., Angle H. L. *Research on the Management of Innovation: The Minnesota Studies*. Grand Rapids: Ballinger/Harper and Row for the University of Minnesota, 1989.
- Light P. C. Changing the leader's work. *Sustaining innovation: Creating nonprofit and government organizations that innovate naturally*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998. P. 131–170.
- Fyvie C., Ager A. NGOs and innovation: Organizational characteristics and constraints in development assistance. *World Development*. 1999. No. 27 (8). P. 1383–1396.

## Ramunė Jurkuvienė

### SOCIAL INNOVATIONS IN THE THEORETICAL PERSPECTIVE

#### S u m m a r y

The period of transition in Lithuania is the time of reforms and innovations. The purpose of this study focuses on a theoretical conception of social innovations in the Lithuania's context. The construction of such a conception is urgent both on theoretical and practical levels. An open system approach provides the methodological basis for this analysis. There are two main questions: „What is innovation?“ and „What is not innovation but very often is mixed up with organization development and changes?“ The conception of innovation in this study involves the following: originality, adaptation, diffusion, usefulness and value for society, the process and time dimension, and the degree of perception of innovation. The innovation and organization development mainly differs in their continuation. Compared to changes, innovations do not include great transformations.