

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени М.В.ЛОМОНОСОВА

*На правах рукописи*

**Гаврилюк Артём Владимирович**

**УПРАВЛЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЕМ И РАЗВИТИЕМ КУЛЬТУРЫ  
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность: 5.4.7 Социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Москва – 2023

Работа выполнена на кафедре социологии управления факультета государственного управления Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова

**Научный руководитель – Осипов Егор Михайлович**  
доктор социологических наук, доцент

**Официальные оппоненты – Петрунин Юрий Юрьевич**  
доктор философских наук, профессор,  
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова», факультет государственного управления, кафедра математических методов и информационных технологий в управлении, заведующий кафедрой

**Барков Сергей Александрович**  
доктор социологических наук, профессор,  
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова», социологический факультет, кафедра экономической социологии и менеджмента, заведующий кафедрой

**Шаронова Светлана Алексеевна**  
доктор социологических наук, доцент,  
ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», экономический факультет, Институт мировой экономики и бизнеса, кафедра рекламы и бизнес-коммуникаций, профессор

Защита диссертации состоится «15» мая 2023 г. в 16.00 на заседании диссертационного совета МГУ.054.2 Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова по адресу: 119991, Москва, Ломоносовский проспект д. 27 корп. 4, корпус «Шуваловский», факультет государственного управления, ауд. А-619.

E-mail: [msu.054.2@sra.msu.ru](mailto:msu.054.2@sra.msu.ru)

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций научной библиотеки МГУ имени М.В.Ломоносова (Ломоносовский просп., д. 27) и на портале: <https://dissovet.msu.ru/dissertation/054.2/2473>

Автореферат разослан «\_\_» апреля 2023 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат социологических наук

Е.В. Батоврина

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования** обусловлена высокой значимостью инновационной деятельности, являющейся катализатором социальных изменений личности и общества, вызванных появлением новых знаний и повышением роли человеческого потенциала в устойчивом развитии организаций и государства.

Социологический анализ инновационной деятельности особенно востребован в современном обществе, ибо в условиях интенсивных изменений, характерных для ускоренного социально-экономического развития, требуется изучение процесса создания инноваций с позиции оценки отношений, возникающих между личностью (новатором), организацией и государством, и определения специфики функционирования и развития социальных институтов.

Инновационная деятельность представляет собой сферу взаимодействия индивидов – от повседневного общения в организации до межорганизационного сотрудничества в масштабах национальной и глобальной инновационной экосистемы, объединяющей субъекты инновационного процесса на основе культуры инновационной деятельности. Именно культура инновационной деятельности является ключевым скрепляющим составом и социализирующим фактором, ускоряющим процесс создания инноваций.

В работах зарубежных и отечественных ученых рассматривается инновационная культура с позиции личности и организации. Однако такого подхода недостаточно для определения сущности и полноценной оценки ее влияния на эффективность инновационной деятельности. Важно определить механизм управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности, направленный на повышение уровня способности к генерации инноваций, готовности к внедрению и освоению перспективных разработок и возможности приращению инновационного потенциала личности, организации и государства.

Определение на разных уровнях социологического знания механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности позволяет раскрыть сущность, функции и перспективы процесса создания инноваций, оценить его воздействие на различные социальные явления. Современные методы социологического исследования, связанные с выявлением возможностей, преимуществ и перспектив инновационной деятельности, становятся все более значимыми, что обусловлено усилением тенденций социальной динамики и усложнением механизмов функционирования социально-экономических систем, а также необходимостью получения объективной информации о их состоянии и перспективах возможных трансформаций.

Вектор технологического развития современного общества, а также процесс ускоренного внедрения и освоения наукоемких разработок объективно требуют взвешенной и масштабной оценки влияния культуры инновационной деятельности на активность субъектов, осуществляющих создание инноваций. Развитие высокотехнологичных организаций в значительной степени основано на культуре инновационной деятельности, определяющей философию и идеологию управления бизнес-процессами, ценностные ориентиры и нормы, лежащие в основе социально-экономических отношений и межличностных взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами.

Ценностные ориентиры инновационных организаций, знания, убеждения и нормы поведения индивидов являются ключевыми составляющими процесса создания инноваций. Творческий потенциал личности, формируемый и накапливаемый под влиянием культуры инновационной деятельности, играет важную роль в инновационном процессе. Культура инновационной деятельности оказывает существенное воздействие на развитие личности проектно-деятельностного мировоззрения, занимающей ведущие позиции в социальной, экономической и культурной жизни общества.

Проблема управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности недостаточно раскрыта в отечественной и зарубежной социологической литературе и представляет интерес для дальнейшего исследования. В научных работах, посвященных инновационной культуре, не определено влияние деятельностного подхода на ускорение и повышение эффективности процессов осуществления научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ. Выявление значимости и обоснование целесообразности формирования и развития культуры инновационной деятельности необходимо для определения условий, способствующих повышению эффективности процессов создания, внедрения и освоения наукоемких разработок и приращения инновационного потенциала.

Диссертационное исследование направлено на определение механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности и разработку действенных мер, нацеленных на стимулирование создания инноваций. В работе предлагается социологический подход к повышению эффективности механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности на уровне личности, организации и государства.

**Степень разработанности темы исследования.** Новаторство, инициативность, креативность и изобретательность как социальные качества личности издавна находятся в поле зрения социологической науки. Теоретико-методологической основой исследования культуры инновационной деятельности

послужили работы отечественных и зарубежных ученых: Н.А. Бердяева<sup>1</sup>, П.А. Сорокина<sup>2</sup>, А.В. Чаянова<sup>3</sup>, Д. Белла<sup>4</sup>, Э. Майклза<sup>5</sup>, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод, К. Кристенсена<sup>6</sup> и многих других. Среди современных отечественных ученых следует отметить Б.Е. Лобанову<sup>7</sup>, И.Н. Дубину<sup>8</sup>, Е.Г. Ясина<sup>9</sup>, М.Н. Дудина<sup>10</sup>, М.Н. Дудину<sup>11</sup>, Т.Б. Загорулю<sup>12</sup>, Н.В. Новичкова<sup>13</sup>, А.И. Кравченко<sup>14</sup>, В.Ю. Ключко<sup>15</sup> и др. В работах этих ученых рассмотрены идеи о человеке, о его творческой свободе, представлены механизмы развития социокультурных систем, изложены подходы к социальному управлению кадровым потенциалом в организациях, раскрыты методы активизации и стимулирования творческой деятельности работников, определены инструменты формирования и развития благоприятной инновационной среды.

Вопросы ценностей и ценностных ориентаций рассмотрены в трудах М. Вебера<sup>16</sup>, Э. Дюркгейма<sup>17</sup>, Г. Спенсера<sup>18</sup>, Т. Парсонса<sup>19</sup>, Н. Лумана<sup>20</sup>, М. Рокича<sup>21</sup>, А.Г. Здравомыслова<sup>22</sup>, В.А. Ядова<sup>23</sup>.

---

<sup>1</sup> Бердяев Н.А. Философия свободы. Смысл творчества. М.: Правда, 1989. 601 с.

<sup>2</sup> Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика. М.: Астрель, 2006. 1176 с.

<sup>3</sup> Чаянов А.В. Избранные труды. Ред. В.Е. Адамова и др. М.: Финансы и статистика, 1991. 432 с.

<sup>4</sup> Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество / пер. с англ. М.: Academia, 2004. 944 с.

<sup>5</sup> Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. Война за таланты / пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 280 с.

<sup>6</sup> Кристенсен К. Дилемма инноватора / пер. с англ. М.: Бизнес Букс, 2004. 239 с.

<sup>7</sup> Лобанова Б.Е. Философия и социология творчества. Саратов: Издательство Саратовского университета, 1983. 179 с.

<sup>8</sup> Дубина И.Н. Творчество как феномен социальных коммуникаций. Новосибирск: СО РАН, 2000. 192 с.

<sup>9</sup> Ясин Е.Г. Условия инновационного развития и необходимые институциональные изменения // Проблемы теории и практики управления. 2007. № 7. С. 8 – 20.

<sup>10</sup> Дудин М.Н., Горохова А.Е. Сущность и специфика инновационных трансформаций социально-экономических систем // Известия Московского государственного технического университета МАМИ. 2013. Т.1, № 4 (18). С. 43 – 47.

<sup>11</sup> Дудина М.Н. Достоинство личности носителя инновационной культуры в этико-педагогическом дискурсе // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). 2014. №3 – 2 (42). С. 347 – 353.

<sup>12</sup> Загоруля Т.Б. Личность как носитель инновационной культуры // Историческая и социально-образовательная мысль. 2014. № 4. С. 107 – 112.

<sup>13</sup> Новичков Н.В. Творческая свобода для культуры, бизнеса, инноваций // Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса. 2014. Т. 8, № 2. С. 91 – 95.

<sup>14</sup> Кравченко А.И. Формирование отечественной социологии труда и коллектива // Восточно-Европейский научный журнал. 2017. № 3 – 2 (19). С. 47 – 52.

<sup>15</sup> Ключко В.Ю., Галажинский Э.В. Инновационный потенциал личности: системно-антропологический контекст // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 325. С. 146 – 151.

<sup>16</sup> Вебер М. Избранные произведения / перевод с немецкого. М.: Прогресс, 1990. 808 с.

<sup>17</sup> Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение / пер. с французского А.Б. Гофмана. 4-е изд., испр. М.: Юрайт, 2019. 308 с.

<sup>18</sup> Спенсер Г. Воспитание умственное, нравственное и физическое / пер. с англ. М.А. Лазаревой. 3-е изд. М.: Либроком, 2012. 228 с.

<sup>19</sup> Парсонс Т. Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы / под ред. Т. Парсонса. Пер.: Воронин В.В., Зиньковский Е.В.; Ред.: Осипов Г.В. М.: Прогресс, 1972. 392 с.

<sup>20</sup> Луман Н.Л. Общество как социальная система / пер. с нем. А. Антоновский. М.: Логос, 2004. 232 с.

<sup>21</sup> Rokeach M. Understanding Human Values: Individual and Societal. N.Y.: The Free Press, 1979. 322 p.

<sup>22</sup> Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986. 223 с.

<sup>23</sup> Ядов В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.

Исследования, посвященные организационной культуре и социологии организации, представлены в работах А.И. Пригожина<sup>24</sup>, В.В. Щербины<sup>25</sup>, С.А. Баркова<sup>26</sup>, О.В. Гавриленко<sup>27</sup>.

Вопросы общей социологии и социологии управления изложены в работах Р. Мертона<sup>28</sup>, П. Штомпки<sup>29</sup>, Д.С. Клементьева<sup>30</sup>, А.В. Тихонова<sup>31</sup>, Н.С. Григорьевой<sup>32</sup>, Л.Г. Судас<sup>33</sup>, В.П. Пугачева<sup>34</sup>, В.В. Локосова<sup>35</sup>, Ю.А. Зубок<sup>36</sup>, Н.Л. Смакотиной<sup>37</sup>, Е.М. Осипова<sup>38</sup>, В.И. Шамшурина<sup>39</sup>, М.В. Рыбаковой<sup>40</sup>, А.И. Кравченко<sup>41</sup>, Г.Е. Зборовского<sup>42</sup>, Е.П. Тавокина<sup>43</sup> и др.

Особенности развития инновационной культуры раскрыты в работах Б.Г. Тукумцева<sup>44</sup>, И.В. Алешиной<sup>45</sup>, В.Н. Белкина<sup>46</sup>, К.Б. Герасимова<sup>47</sup>, Е.В.

---

<sup>24</sup> Пригожин А.И. Современная социология организаций. М.: Интерпракс, 1995. 295 с.

<sup>25</sup> Щербина В.В. Рационализирующие диагностические управленческие социальные технологии: монография. ФНИСЦ РАН. М.: Новый хронограф, 2018. 416 с.

<sup>26</sup> Барков С.А., Гавриленко О.В., Зубков В.И., Ксенофонтова Е.Г., Пастухова И.В., Свердликова Е.А., Царицынский В.В., Юрасова М.В., Бороздина Г.Б. Организационное поведение (учебник и практикум для академического бакалавриата) / под ред. С.А. Баркова. М.: Юрайт, 2015. 453 с.

<sup>27</sup> Гавриленко О.В. Организационная культура и трудовая этика в советских и российских организациях: преемственность и различия // Социология. 2022. № 5. С. 98 – 107.

<sup>28</sup> Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ: АСТ Москва, Хранитель, 2006. 873 с.

<sup>29</sup> Штомпка П. Социология социальных изменений / пер. с англ., под ред. В.А. Ядова. М.: Аспект Пресс, 1996. 416 с.

<sup>30</sup> Клементьев Д.С. Социология и психология управления. М.: АРГАМАК-МЕДИА, 2014. 194 с.

<sup>31</sup> Тихонов А.В., Ленков Р.В. Роль института высшего образования в решении проблем социокультурной модернизации регионов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10, № 5. С. 158 – 168.

<sup>32</sup> Григорьева Н.С. Совершенствование контроля и регламента органов государственной власти как условие эффективности законотворческой деятельности // Государственное управление. Электронный вестник (Электронный журнал). 2021. № 87. С. 151 – 157.

<sup>33</sup> Судас Л.Г., Юдина М.А. Управленческие императивы Индустрии 4.0. М.: Издательство Московского университета, 2021. 152 с.

<sup>34</sup> Пугачев В.П. Государственный контроль и свобода личности в цифровом обществе // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). 2022. № 2. С. 36 – 55.

<sup>35</sup> Локосов В.В. Оценка социально-экономических рисков методом предельно критических (пороговых) показателей // Народонаселение. 2021. Т. 24, № 3. С. 8 – 17.

<sup>36</sup> Зубок Ю.А. Изменяющаяся социальная реальность: рефлексия теоретических и эмпирических аспектов социологического исследования молодежи // Научный результат. Социология и управление. 2022. Т. 8, № 3. С. 10 – 30.

<sup>37</sup> Смакотина Н.Л. Глобальные социальные трансформации в контексте демографических изменений и урбанизации // Acta Biomedica Scientifica (East Siberian Biomedical Journal). 2022. Т. 7, № 3. С. 47–56.

<sup>38</sup> Осипов Е.М. Социальное партнерство и российский малый бизнес: состояние и тенденции развития. М.: Академический проект, 2018. 236 с.

<sup>39</sup> Шамшурин В.И. Экономика и управление в здравоохранении. М.: Юрайт, 2022. 316 с.

<sup>40</sup> Рыбакова М.В. Социальные экологические практики: состояние и механизмы управления. М.: Университетская книга, 2012. 318 с.

<sup>41</sup> Кравченко А.И. Статика и динамика социального действия // Социология. 2020. № 1. С. 4 – 39.

<sup>42</sup> Зборовский Г.Е. Социология образования и социология знания: поиск взаимодействия // Социологические исследования. 1997. № 2. С. 3 – 17.

<sup>43</sup> Тавокин Е.П. Госслужащие о культуре как о факторе эффективного управления // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 1 (125). С. 132 – 142.

<sup>44</sup> Тукумцев Б.Г. Социологический анализ культуры инновационной деятельности в научных учреждениях // Инновации. 2008. № 10 (120). С. 85 – 91.

<sup>45</sup> Алешина И.В. Глобализация и маркетинг инновационной культуры // Вестник университета. 2016. № 1. С. 184 – 188.

Желниной<sup>48</sup>, Б.К. Лисина<sup>49</sup>, Н.М. Лебедевой<sup>50</sup>, О.Н. Любиной<sup>51</sup>, П.П. Лутовинова<sup>52</sup>, П.В. Наймушина<sup>53</sup>, В.Н. Ряпухиной<sup>54</sup>, Е.А. Троценковой<sup>55</sup>, Е.А. Пушкаревой<sup>56</sup>, Л.А. Холодковой<sup>57</sup>, И.В. Цветковой<sup>58</sup>, В.Д. Цветковой<sup>59</sup>, О.А. Шумаковой<sup>60</sup>, И.В. Щедриной<sup>61</sup>, А. Кочаргаонкар<sup>62</sup> и др.

Современные тенденции изучения проблем инновационного развития представлены в работах Э. Брукинг<sup>63</sup>, Ю.Ю. Петрунина<sup>64</sup>, Б.Н. Кузыка<sup>65</sup>, В.Э. Полетаева<sup>66</sup>, О.Г. Голиченко<sup>67</sup>, Э.Л. Доржиевой<sup>68</sup>, А.А. Понукалина<sup>69</sup> и др.

---

<sup>46</sup> Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А., Лузин Н.А. Влияние корпоративной культуры на инновационную активность персонала предприятий // Челябинский гуманитарий. 2015. № 4 (33). С. 19 – 32.

<sup>47</sup> Герасимов К.Б. Инновационный потенциал корпоративной культуры организации // Основы экономики, управления и права. 2014. № 6 (18). С. 33 – 39.

<sup>48</sup> Желнина Е.В. Культура как значимый фактор воздействия на инновационную активность современных промышленных предприятий // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. № 5. С. 96 – 100.

<sup>49</sup> Лисин Б.К. Инновационная культура // Инновации. 2008. № 10 (120). С. 49 – 53.

<sup>50</sup> Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. Культура и инновации: к постановке проблемы // Форсайт. 2009. Т. 3, № 2. С. 16 – 26.

<sup>51</sup> Любина О.Н. Инновационная культура как необходимое условие инновационного развития России // Вестник университета. 2014. № 7. С. 64 – 67.

<sup>52</sup> Лутовинов П.П., Мельникова С.А. Систематизация факторов механизма управления инновационной культурой промышленного предприятия // Организатор производства. 2015. № 2 (65). С. 42 – 49.

<sup>53</sup> Наймушин П.В., Астальцев В.Н. Корпоративные отношения и формирование инновационной культуры корпорации // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2008. Т. 6, № 4. С. 107 – 114.

<sup>54</sup> Ряпухина В.Н., Заркович А.В. Проблема формирования инновационной культуры как фактора благоприятного инновационного климата: роль образования // Ежегодник факультета педагогического образования во Вранье, тетрадь VI. 2015. С. 435 – 448.

<sup>55</sup> Троценкова Е.А. Проектирование в сфере культуры: инновационный аспект // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. 2011. № 1 (52). С. 197 – 202.

<sup>56</sup> Пушкарева Е.А. Взаимодействие науки и образования в условиях формирования инновационной культуры образовательного учреждения // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2013. № 4 (14). С. 29 – 36.

<sup>57</sup> Холодкова Л.А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования // Инновации. 2005. № 7 (84). С. 83 – 87.

<sup>58</sup> Цветкова И.В. Структура и функции инновационной культуры // Карельский научный журнал. 2014. № 4 (9). С. 21 – 23.

<sup>59</sup> Цветкова В.Д. Формирование инновационной культуры личности: философский аспект // Омский научный вестник. 2009. №1 (75). С. 97 – 99.

<sup>60</sup> Шумакова О.А. Акмецелевые стратегии самосовершенствования инновационной культуры личности в процессе профессионализации // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008. № 81. С. 289 – 297.

<sup>61</sup> Щедрина И.В., Александренко П.Н., Неборский О.И. Инновационная организационная культура как способ повышения конкурентоспособности предприятия сферы услуг // Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50). С. 342 – 345.

<sup>62</sup> Kochargaonkar A., Boulton J. Designing an Innovation Culture Within an Entrepreneurial Environment // Design Management Review. 2014. Volume 25, Issue 3. P. 10 – 16.

<sup>63</sup> Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / пер. с англ., под ред. Л.Н. Ковалик. Питер, 2001. 288 с.

<sup>64</sup> Петрунин Ю.Ю., Пугачева А.Е. Имплементация технологий искусственного интеллекта для отбора персонала российских компаний // Безопасность цифровых технологий. Издательство Новосибирский государственный технический университет (Новосибирск). 2021. № 2. С. 97 – 121.

<sup>65</sup> Кузык Б.Н., Яковец Ю.В. Россия – 2050: стратегия инновационного прорыва. М.: Институт экономических стратегий, 2005. Том 3 (I). 337 с.

<sup>66</sup> Полетаев В.Э. Государство и бизнес в России: инновации и перспективы: монография. М.: ИНФРА-М, 2020. 282 с.

<sup>67</sup> Голиченко О.Г. Основные факторы развития национальной инновационной системы // Инновации. 2012. № 5(163). С. 4 – 18.

<sup>68</sup> Доржиева Э.Л. Инновационная деятельность корпораций в России: возможности и ограничения // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2015. № 1. С. 19 – 21.

Разработка в социологии научно обоснованного механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности на уровне личности, организации и государства является объективной необходимостью. Представленная П.А. Сорокиным идея «вертикальной» социальной мобильности, предполагающая продвижение на основе индивидуальных способностей и талантов, позволила расширить представления об обществе как социальном пространстве, элементарной частицей которого является отдельная личность. В своих работах А.В. Чайанов представил различные виды «стимулирования работников», направленные на повышение эффективности производственной деятельности.

Американский ученый Р. Флорида<sup>70</sup> на основе своих исследований выдвигает гипотезу о формировании креативного класса. В своих трудах он уделяет внимание вопросам, посвященным инновациям, и отмечает, что творческие личности являются стратегическим фактором эффективного развития общества.

В работе изложены взгляды Й. Шумпетера<sup>71</sup> на теорию инновационной деятельности, представлены подходы К.Э. Циолковского<sup>72</sup> к теме общественного развития.

Рассмотрение зарубежных и отечественных исследований, посвященных вопросам управления инновационной деятельностью, позволяет заключить, что в имеющихся работах освещены некоторые аспекты поставленной в диссертации проблемы. В то же время следует отметить, что при всей обширности научных трудов, посвященных инновациям и инновационной культуре, проблемы управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности требуют проведения дополнительных системных и углубленных исследований.

Актуальность проблемы исследования, ее недостаточная теоретическая и методологическая разработанность в сочетании с необходимостью определения практических подходов к ее решению обусловили выбор темы диссертационной работы.

Таким образом, **проблемой исследования** является наличие противоречий в сложившейся трудовой практике, требующих сохранения традиционных подходов к организации деятельности и поиска новых управленческих воздействий, позволяющих совершенствовать условия труда и повышать уровень

---

<sup>69</sup> Понукалин А.А. Социальная психология управления инновационной деятельностью // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2010. Т. 10, № 4. С. 83 – 88.

<sup>70</sup> Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016 г. 384 с.

<sup>71</sup> Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2008. 864 с.

<sup>72</sup> Циолковский К.Э. Двигатели прогресса // Изобретатель и рационализатор. 1980. № 3. С. 32 – 34.



новаторства, инициативности, креативности и изобретательности личности. Недостаточная степень теоретического осмысления влияния механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности на социально-экономические процессы требует разрешения противоречий в применении новых практик организации инновационных процессов.

**Цель исследования:** определить механизм управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий и предложить пути его совершенствования.

Поставленная цель определила выбор **задач исследования:**

1) Раскрыть содержание понятия «культура инновационной деятельности» в рамках понятийно-категориального аппарата социологической науки.

2) Определить механизм, установить индикаторы и раскрыть ключевые составляющие процесса управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий.

3) Разработать методы управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации.

4) Выявить ключевые направления государственной поддержки механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности на уровне личности, организации и межорганизационных взаимодействий.

5) Разработать меры, способствующие совершенствованию механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в социально-экономической среде.

**Объектом исследования** является культура инновационной деятельности организации.

**Предметом исследования** является механизм управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий.

**Гипотеза исследования.** Реализация комплексного механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности позволяет повысить уровень способности к генерации инноваций, готовности к внедрению и освоению перспективных разработок и возможности приращения инновационного потенциала личности, организации и государства.

**Теоретическая и методологическая основа исследования.** Теоретической основой исследования послужили научные труды зарубежных и отечественных ученых (М. Вебер, Э. Дюркгейм, Г. Спенсер, Т. Парсонс, Н. Луман, Д. Белл, Э. Майклз, П.А. Сорокин, Д.С. Клементьев, А.В. Тихонов, А.И. Пригожин, В.В. Щербина, Н.С. Григорьева, Л.Г. Судас, Ю.Ю. Петрунин, В.В. Локосов, Зубок

Ю.А., Е.Г. Ясин, М.Н. Дудина), посвященные вопросам социологии управления, особенностям развития культуры и инноваций, инструментам и методам стимулирования творческой активности сотрудников организации.

Методологические подходы к социологии управления применялись для анализа механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности. Методологическую основу диссертационного исследования составляют общенаучные методы: анализ, индукция, дедукция, сравнение, обобщение, группировка, классификация, типология. Из социологических методов сбора, анализа и обработки данных были применены: опрос, вторичный анализ данных социологических исследований, количественно-качественный контент-анализ сайтов и документов. Обработка эмпирических данных проводилась с использованием пакета прикладных программ Microsoft Office.

**Информационно-эмпирическая база исследования.** В соответствии с задачами исследования были проанализированы законодательные и нормативные правовые акты, данные статистической отчетности, отчеты российских и зарубежных компаний, аналитические материалы и результаты авторских исследований: информация официальных сайтов организаций; годовые и квартальные отчеты российских и зарубежных компаний; правовая информация СПС «Консультант Плюс»; статистические данные («Индикаторы инновационной деятельности: 2022», «Индикаторы науки: 2022», «Наука. Технологии. Инновации: 2023», «Глобальный инновационный индекс 2022 года»); данные авторского количественного и качественного социологического исследования культуры инновационной деятельности в группе компаний «Бейкер Тилли» в России, основанного на результатах опроса N=246 сотрудников и проведенных интервью с экспертами N=19 (средняя продолжительность интервью составила 1,2 часа), 2020 г.; вторичный анализ данных социологических опросов ИСИЭЗ НИУ ВШЭ («Инновационная культура в российских компаниях», N=4036 (2020 – 2021 гг.), «Инновации на рабочем месте», N=4163 (2018 – 2019 гг.), «Спрос на инструменты государственной инновационной политики со стороны предприятий высокотехнологичных отраслей», N=545, 2018 г.).

**Научная новизна** работы состоит в обосновании социологического подхода к механизму управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности, обеспечивающему социально-экономическое развитие человеческого потенциала организаций и государства. Автором лично получены следующие результаты:

1. Раскрыто содержание понятия «культура инновационной деятельности», которая представляет собой систему ценностей, норм, правил, предположений и

убеждений личности, способствующих освоению новой практики, процессов и/или парадигм сообщества, созданию инновационного продукта (товара, услуги), адаптации, настройке или трансформации того, что уже существует, с целью придания ему нового значения/свойства, повышению значимости деятельности по осуществлению научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий.

2. Определен механизм и раскрыты ключевые составляющие процесса управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий, позволяющие повысить социально-экономический потенциал личности, субъектов, вовлеченных в инновационный процесс, и государства (инновационная стратегия, каскадные и творческие семинары, инновационные крэш-курсы (ускоренные курсы), дни инноваций, конкурсы инноваций, награды за инновации, корпоративное предпринимательство, рабочее время для инноваций, инновационные лаборатории). Установлены индикаторы, позволяющие определить уровень формирования и развития культуры инновационной деятельности (способность к генерации инноваций, готовность к внедрению и освоению инноваций и возможность приращения инновационного потенциала).

3. Разработаны методы управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации, содействующие проявлению креативного мышления индивидов, способствующие активизации научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических процессов и приращению интеллектуального потенциала человека: - стимулирование развития открытой творческой рабочей среды; - выстраивание эффективной системы коммуникаций; - обучение сотрудников; - мотивация персонала; - поощрение разнообразия и нестандартного мышления; - материально-техническое обеспечение инновационной деятельности; - формирование инновационных команд и проектных групп; - создание и укрепление в организации обстановки доверия и уважения; - поддержка творчества и инициативы со стороны руководства организации; - контроль и оценка инновационной деятельности.

4. Выявлены ключевые направления государственной поддержки механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности на уровне личности, организации и межорганизационных взаимодействий, стимулирующие выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ (создание инновационной экосистемы, развитие талантов, популяризация научной, научно-технической и инновационной деятельности).

5. Разработаны меры, способствующие совершенствованию механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в социально-экономической среде: - актуализация нормативно-правового регулирования науки и промышленности в Российской Федерации; - подготовка комплекса инструментов, обеспечивающих ускоренное инновационное развитие организаций; - мотивация бизнеса к осуществлению инновационной деятельности; - совершенствование системы регулирования рынков высокотехнологичной продукции, процедур сертификации и таможенного оформления; - развитие инструментов технического регулирования, направленных на ускоренное обновление и модернизацию материально-технической базы; - разработка перспективных механизмов передачи прав на объекты интеллектуальной собственности; - сокращение государственного финансирования неэффективных организаций; - совершенствование условий налогообложения в сфере инновационной деятельности; - улучшение инвестиционного климата и повышение инвестиционной активности; - привлечение высококвалифицированных иностранных специалистов.

**Положения, выносимые на защиту.** На основе диссертационного исследования сформулированы и обоснованы следующие положения, выносимые на защиту:

1. Культура инновационной деятельности обеспечивает формирование ключевых свойств личности (новаторство, инициативность, креативность, изобретательность), которые являются субъективными условиями успешного осуществления научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий.

2. Целесообразность реализации эффективного механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий в условиях постоянных социально-экономических изменений обусловлена необходимостью пересмотра сложившихся практических подходов к развитию человеческого потенциала и синтезу новых знаний, обеспечивающих создание и внедрение инноваций.

3. Методы управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности (стимулирование творчества и инициативы, мотивация персонала, поощрение разнообразия и нестандартного мышления) представляют собой совокупность комплексных действий, направленных на достижение инновационных целей личности, организации и государства на основе эффективного использования интеллектуальных, информационных,

трудовых, организационных, материально-технических и финансовых ресурсов и применения современных практик управления инновациями.

4. Государственное регулирование инновационной деятельности на уровне личности, организации и межорганизационных взаимодействий имеет первостепенное значение для поддержки научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, поскольку бизнес не может самостоятельно создавать необходимые условия для развития наукоемких направлений социально-экономической деятельности. Административная, финансовая, информационно-консультационная, нормативно-правовая и инфраструктурная поддержка инновационной деятельности со стороны государства позволяет ускорить процессы генерации инноваций, внедрения и освоения результатов интеллектуальной деятельности и развития высокотехнологичных производств.

5. Меры, направленные на совершенствование механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в социально-экономической среде, позволяют обеспечить воспроизводство человеческого потенциала и приращение знаний, необходимых для развития личности, организации и государства.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в разработке и обосновании подходов к определению механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности, восполняющих имеющиеся пробелы в исследованиях, посвященных социокультурным процессам создания инноваций. Теоретические положения диссертационного исследования могут быть использованы при разработке стратегии управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности.

**Практическая значимость исследования** заключается в разработке рекомендаций и предложений, направленных на повышение эффективности механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности. Материалы исследования могут быть использованы при чтении курсов «Инновационное предпринимательство», «Социология управления», «Социология организаций», «Инновационный менеджмент», «Управление интеллектуальной собственностью» в высших учебных заведениях по направлению подготовки «Социология».

Практическая значимость работы подтверждена справками о внедрении результатов диссертационного исследования в практическую деятельность консалтинговой компанией АО «РО Групп»<sup>73</sup>, факультета Высшая школа

---

<sup>73</sup> Выдана справка о внедрении результатов диссертационного исследования в практическую деятельность АО «РО Групп» Исх. № 23РОГ-004 от 03.02.2023 г.

управления и инноваций МГУ имени М.В.Ломоносова<sup>74</sup>, факультета государственного управления МГУ имени М.В.Ломоносова<sup>75</sup>.

**Апробация результатов исследования.** Результаты исследования были представлены на научных конференциях, в числе которых: «Экономическая трансформация и инновационные технологии» (2018 г.), «Ломоносовские чтения» (2018 г.), «Инновационная экономика и менеджмент: методы и технологии» (2018 г.), «Государственное управление Российской Федерации: повестка дня власти и общества» (2018 г.), «Ломоносов» (2019 г.), «Инновационная экономика и менеджмент: методы и технологии» (2019 г.), «Цифровая трансформация: образование, наука, общество» (2020 г.), «Инновационная экономика и менеджмент: методы и технологии» (2020 г.), «Ломоносовские чтения» (2021 г.), «Стратегическое партнерство стран нового шелкового пути-2021» (2021 г.), «Цифровая трансформация общества: тенденции и перспективы» (2022 г.), «Государственное управление в новых геополитических и геоэкономических условиях» (2022 г.), «Инновационная экономика и менеджмент: методы и технологии» (2022 г.).

Работа прошла апробацию на кафедре экономики инновационного развития факультета государственного управления МГУ имени М.В.Ломоносова. Результаты диссертационного исследования внедрены в учебный процесс факультета государственного управления и Высшей школы управления и инноваций (факультет) МГУ имени М.В.Ломоносова и используются при подготовке и преподавании учебных курсов «Теория организации», «Инновационный менеджмент», «Анализ и аудит технологий» и «Управление интеллектуальной собственностью и патентование».

**Публикации.** По теме исследования опубликовано 8 научных работ общим объемом 6,72 п.л. (авторский объем 6,42 п.л.), в том числе 5 статей объемом 5,64 п.л. (авторский объем 5,34 п.л.) в изданиях, рекомендованных Ученым советом МГУ имени М.В.Ломоносова для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности 5.4.7 – Социология управления.

**Структура и объем диссертации.** Работа изложена на 220 страницах и состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 238 источников. Работа содержит 37 рисунков, 15 таблиц и 13 приложений.

---

<sup>74</sup> Выдана справка о внедрении результатов диссертационного исследования в практическую деятельность факультета Высшая школа управления и инноваций МГУ имени М.В.Ломоносова № 137-23/137-03 от 06.02.2023 г.

<sup>75</sup> Выдана справка о внедрении результатов диссертационного исследования в практическую деятельность факультета государственного управления МГУ имени М.В.Ломоносова № 89-23/131-15 от 13.02.2023 г.

## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность темы, указана степень ее научной разработанности, сформулированы цель, гипотеза и задачи исследования, определены объект, предмет и методы исследования, изложена теоретико-методологическая основа и информационно-эмпирическая база исследования, представлена научная новизна работы, сформулированы основные положения, выносимые на защиту, обозначена теоретическая и практическая значимость исследования, указаны сведения о проведении апробации результатов исследования.

**В первой главе «Теоретико-методологические основы управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности»** с социологической точки зрения рассматриваются различные теоретические и методологические подходы к исследуемой проблеме, уточняется понятийно-категориальный аппарат и раскрывается сущность и специфика механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий.

**В параграфе 1.1 «Сущность, особенности и функции культуры инновационной деятельности»** на основе теоретических и методологических работ Э. Дюркгейма, М. Вебера, Н. Лумана, Т. Парсонса, Й. Шумпетера, П. Штомпки, П.А. Сорокина, А.И. Пригожина, А.В. Тихонова, В.В. Щербины и других зарубежных и отечественных ученых раскрыто содержание понятий «инновация», «культура», «инновационная деятельность» и «культура инновационной деятельности», определены особенности механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности, обозначены функции культуры инновационной деятельности.

В диссертационном исследовании представлены различные подходы к раскрытию сущности культуры инновационной деятельности, которые определяют ее как элемент общественного сознания, а также как часть общей культуры личности. В работе рассмотрена культура инновационной деятельности с позиции деятельностного подхода, предполагающего исследование социально-экономических процессов, направленных на организацию созидательной деятельности человека. Благодаря деятельности человек создает знания, сохраняет и обогащает культуру, осваивает новые способы совершенствования окружающего мира и самого себя. Деятельностный подход подтверждает значимость деятельности как ключевого социокультурного фактора, способствующего формированию сознания индивида и развитию личности, организации и государства.

В диссертационной работе культура инновационной деятельности рассмотрена с позиции коллективного участия различных субъектов в процессе создания инноваций. Она определяет межличностный и межорганизационный характер внедрения и освоения наукоемких разработок. Культура инновационной деятельности консолидирует ресурсный потенциал организации, объединяет научно-исследовательские, организационно-управленческие и производственно-технические возможности различных участников инновационного процесса (*государственных органов, образовательных организаций, научно-исследовательских институтов, конструкторских бюро, субъектов инновационной инфраструктуры, финансовых и страховых организаций, производственных компаний*) в единую социокультурную среду осуществления научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, обеспечивает систему динамического единства традиций и инноваций и способствует развитию творческой активности и изобретательности индивидов.

Формирование и развитие культуры инновационной деятельности осуществляется на нескольких уровнях, обеспечивающих целостную систему взаимодействия участников инновационного процесса и регулирования социально-экономических отношений в ходе создания инноваций. В качестве уровней выделены следующие: личность, организация и государство. На уровне личности происходит генерация креативных идей и поиск эффективных нестандартных решений. На основе межличностного и межорганизационного взаимодействия выполняются научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы, осуществляется экспертная оценка результатов интеллектуальной деятельности и производится реализация перспективных инновационных решений (уровень организации). Уровень государства предполагает административную, финансовую, информационно-консультационную, нормативно-правовую и инфраструктурную поддержку инновационных проектов.

В диссертационном исследовании раскрыто содержание понятия «культура инновационной деятельности», которая представляет собой систему ценностей, норм, правил, предположений и убеждений личности, способствующих принятию новой методологии и практики, генерации инновационных идей и внедрению революционных решений, адаптации, настройке или трансформации существующих продуктов (товаров, услуг, процессов) с целью придания им нового значения/свойства, повышению значимости деятельности по осуществлению научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий.



Установлены индикаторы, позволяющие определить уровень формирования и развития культуры инновационной деятельности (способность к генерации инноваций, готовность к внедрению и освоению инноваций и возможность приращения инновационного потенциала).

Определен механизм управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности, который включает в себя организационно-административный, персонал-ориентированный, социально-психологический, экономический и информационный компоненты. Этот механизм предполагает целенаправленное воздействие управленческих органов и должностных лиц на организационные, научно-исследовательские, опытно-конструкторские и производственно-технические процессы, оказывающее влияние на инновационную активность сотрудников организации, формирующих собственную позицию, точку зрения, стиль работы и манеру поведения, в которых воплощаются ключевые ценности (*креативность, интеллектуальное развитие, сплоченность коллектива, культура общения, профессионализм, ответственность, уважение к традициям*<sup>76</sup>) в целях реализации политики организации в области создания и внедрения инноваций.

**В параграфе 1.2 «Факторы формирования и развития культуры инновационной деятельности»** определены факторы, препятствующие и способствующие формированию и развитию культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий.

В работе отмечено, что культура инновационной деятельности имеет важное значение для эффективного функционирования организации, являясь атмосферой, вдохновляющей сотрудников осуществлять поиск инновационных возможностей и революционных решений различных производственных и непроизводственных задач. Культура инновационной деятельности направлена на формирование системы ценностей, норм, убеждений и отношений в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий, оказывающих благоприятное воздействие на творческую активность и изобретательность сотрудников. Уровень формирования и развития культуры инновационной деятельности определяется достижениями в сфере создания наукоемких разработок, полученных на основе творческой активности и заинтересованности руководства и сотрудников в повышении конкурентоспособности организации.

Раскрыты ключевые составляющие процесса управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне

---

<sup>76</sup> Направлено на традиционную точность и последовательность в разработке уникального дизайна продукта, обеспечение технологичности конструкции изделия, применение композитных материалов, организацию ручной сборки изделий.

межорганизационных взаимодействий, к которым относятся: инновационная стратегия, каскадные семинары, инновационные крэш-курсы, дни инноваций, творческие семинары, конкурсы инноваций, награды за инновации, корпоративное предпринимательство, рабочее время для инноваций, инновационные лаборатории.

Обеспечение эффективного управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности является многомерной и трудоемкой задачей. Ключевыми переменными этой задачи являются создание необходимых условий и применение перспективных методов управления научно-исследовательскими, организационными и производственно-техническими процессами для активизации инновационной деятельности. Важное значение для повышения эффективности механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности имеет разработка стратегических целей и задач функционирования организации. Рационально выстроенная модель управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности позволяет применять эффективные способы воздействия на трудовой коллектив, необходимые для достижения целей организации.

Ключевые составляющие процесса управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности содействуют созданию специализированной среды для ускоренного внедрения и промышленного освоения результатов научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ. Поскольку инновационные процессы, как правило, являются межорганизационными и межотраслевыми, культура инновационной деятельности функционирует как структурно-разнородная среда, в которой стандарты и ценности культивируются всеми участниками процесса создания и внедрения инноваций.

**В параграфе 1.3 «Инновационная мотивация и инновационное поведение в системе социокультурных отношений»** определена значимость личности в формировании и развитии культуры инновационной деятельности, способной генерировать новое знание, продвигать революционные идеи и создавать инновационные продукты (товары, услуги, процессы).

В работе отмечено, что отношение общества к культуре инновационной деятельности отражается в ценностной ориентации индивидов в инновационной сфере, закреплённой в мотивах и нормах поведения. Актуализация и активизация инновационной деятельности зависят от восприятия инноваций и готовности общества к научно-техническим изменениям, оказывающим влияние на интенсивность процессов формирования и развития культуры инновационной деятельности.

Уровень формирования и развития культуры инновационной деятельности свидетельствует о степени удовлетворенности индивидов участием в инновационных проектах, инновационной активности организаций и объемах государственной поддержки процессов создания инноваций. Необходимость реализации механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности объясняется пониманием того, что отношение к инновациям тождественно отношению к будущему социокультурному развитию общества.

Эффективность механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации во многом зависит от личностных, профессиональных и деловых качеств сотрудников. Система эффективного менеджмента, высокий уровень человеческого интеллектуального потенциала и своевременное ресурсное обеспечение инновационных проектов позволяют создать необходимые условия для реализации механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий. Факторы стимулирующего характера, способствующие эффективному управлению формированием и развитием культуры инновационной деятельности, должны быть ориентированы на развитие личностного потенциала сотрудников и расширение спектра инновационной деятельности.

**В параграфе 1.4 «Управление формированием и развитием культуры инновационной деятельности в условиях цифровых трансформаций»** определена значимость компетенций и организационных возможностей в управлении формированием и развитием культуры инновационной деятельности в условиях цифровых трансформаций общества и государства.

В работе отмечено, что в настоящее время общество активно трансформируется под воздействием инноваций, которые стремительно изменяются и обновляются таким образом, что изначальный продукт и его конечная модификация не могут быть сопоставимы.

В диссертационном исследовании показана отличительная особенность инновации и трансформации, выраженная в скорости изменений. Инновация связана с проявлением творческой активности, генерацией перспективной идеи и реализацией практических действий, которые приводят к появлению прорывной технологии. Трансформация характеризуется потребностью во времени, что обусловлено переходом социально-экономической системы из одного социокультурного состояния в другое. После успешного внедрения инновационных решений начинается трансформация, меняющая традиционные

процессы, бизнес-модели и систему социально-экономических отношений общества.

Ключевой задачей управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в условиях цифровых трансформаций является поиск оптимального баланса между устаревшим, традиционным и инновационным. Цифровая трансформация предполагает внедрение цифровых технологий для повышения эффективности социально-экономических процессов и удовлетворения потребительского спроса. Цифровая трансформация относится к процессу изменения социально-экономических отношений, норм, ценностей и иерархий с течением времени. Это способ, посредством которого общество меняется в результате экономического роста, развития науки и технологий и политических преобразований. Цифровая трансформация влияет на взаимодействие в обществе и на образ жизни каждого индивида. Эффективное управление формированием и развитием культуры инновационной деятельности в условиях цифровых трансформаций предполагает применение лучших управленческих практик и организационных возможностей, необходимых для решения социально-экономических задач и прогрессивного развития личности, организации и государства.

В заключении первой главы отмечено, что управление формированием и развитием культуры инновационной деятельности представляет собой область социологических исследований, интегрирующих вопросы научно-образовательной сферы с профессиональной практикой в условиях осуществления организационно-управленческой, научно-исследовательской, опытно-конструкторской и производственно-технической деятельности. Разработка и реализация эффективного механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности способствует наращиванию человеческого потенциала и культивированию ключевых ценностей, необходимых для поддержки культуры, содействующей научно-технологической активности в долгосрочной перспективе.

**Во второй главе «Механизм управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности»** представлен зарубежный и отечественный опыт управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий. В работе изложены результаты эмпирического исследования, на основании которого разработаны методы, определены ключевые направления и предложены меры государственной поддержки механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в социально-экономической среде.

**В параграфе 2.1 «Социологические подходы к управлению формированием и развитием культуры инновационной деятельности»** показана значимость культивирования гибкой культуры инновационной деятельности, позволяющей организациям достигать результатов в сфере осуществления научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ.

В диссертационном исследовании показано, что инновационная деятельность в организациях во многом определяется культурой, содействующей осуществлению научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, обеспечивающих реализацию инновационных проектов. Индикаторы формирования и развития культуры инновационной деятельности являются взаимозависимыми и оказывают прямое влияние на результативность инновационного процесса: - способность к генерации инноваций (*владение навыками принятия управленческих решений, направленных на реализацию инновационных проектов, умение осуществлять поиск перспективных инновационных решений, владение современными методами и инструментами генерации, оценки и реализации инновационных идей, осуществление научно-исследовательской, опытно-конструкторской и технологической деятельности*); - готовность к внедрению и освоению инноваций (*приобретение и использование в практической деятельности новых знаний и навыков организации инновационной деятельности, реализация инновационных проектов в производственной и непроизводственной сфере, обеспечение технологической готовности организации к серийному производству продукции, практическое применение инновационных решений в деятельности организации*); - возможность приращения инновационного потенциала (*синтез фундаментальных и прикладных знаний, регистрация заявок на выдачу патентов и лицензионных договоров, увеличение нематериальных активов, расширение спектра различных видов ресурсов и условий для обеспечения осуществления инновационной деятельности, производство инновационной продукции, предоставление новых видов услуг, реализация новых типов работ, получение социально-экономического, технологического, производственного и экологического эффектов от реализации инновационной деятельности*).

Предложения по улучшению условий работы и совершенствованию механизма инновационного развития исходят от личного состава организации. Мотивация сотрудников к изучению результатов интеллектуальной деятельности смежных отраслей/областей и разработке эффективных методов выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, к творческому поиску перспективных вариантов удовлетворения текущих и

стратегических потребностей организации содействует ускорению процессов создания, внедрения и освоения инноваций.

Выявлено, что важным условием эффективного управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности является стимулирование творческой активности и изобретательности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий. Привлечение сотрудников, работающих над решением организационных, научно-исследовательских и производственно-технических задач, к участию в процессе принятия управленческих решений в организации позволяет реализовать эффективные меры стратегического и тактического характера.

**В параграфе 2.2 «Практики управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организациях»** изложены принципы и методы управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности, позволяющие сотрудникам выдвигать перспективные идеи и осуществлять прорывные открытия, независимо от отрасли или размера организации.

В ходе исследования выявлены ключевые преимущества и особенности управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в компаниях Michelin, Dana, ByrneWallace, Intel, Vodafone Group Plc, Google, Atlassian, Accenture. На основании практического опыта инновационных компаний Google, Apple, Lenovo, Salesforce, 3M, Huawei, Patagonia, DuPont определена роль эмоционального интеллекта (*восприятие эмоций, понимание эмоций, управление эмоциями, использование эмоций*) в успехе самореализации и творческой карьеры сотрудников организации.

Разработаны методы управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности. Эти методы представляют собой совокупность различных действий, направленных на достижение инновационных целей организации на основе эффективного использования трудовых, интеллектуальных, информационных, организационных, материально-технических и финансовых ресурсов, применения принципов, функций и правил решения задач управления инновациями. В организациях могут применяться как общие, характерные для традиционных видов социально-экономической деятельности методы управления, так и специфические: стимулирование развития открытой творческой рабочей среды, выстраивание эффективной системы коммуникаций, обучение сотрудников, мотивация персонала, поощрение разнообразия и нестандартного мышления, материально-техническое обеспечение инновационной деятельности, формирование инновационных команд и проектных групп, создание и укрепление в организации обстановки доверия и

уважения, поддержка творчества и инициативы со стороны руководства организации, контроль и оценка инновационной деятельности.

**В параграфе 2.3 «Особенности управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в российской группе компаний «Бейкер Тилли»»** изложены результаты эмпирического исследования и определен механизм управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий.

Целью эмпирического исследования является определение механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности, направленного на поддержку творческого потенциала и инновационной активности сотрудников группы компаний «Бейкер Тилли» в России.

Данные, полученные в ходе эмпирического исследования, корреспондируются с исследованиями, проведенными ИСИЭЗ НИУ ВШЭ: «Инновационная культура в российских компаниях», N=4036 (2020 – 2021 гг.)<sup>77</sup>; «Инновации на рабочем месте», N=4163 (2018 – 2019 гг.)<sup>78</sup>; «Спрос на инструменты государственной инновационной политики со стороны предприятий высокотехнологичных отраслей», N=545 (2018 г.)<sup>79</sup>.

Результаты опроса сотрудников группы компаний «Бейкер Тилли» в России показали следующее: развитие человеческого потенциала положительно сказывается на создании инноваций, большинство респондентов (78%) осознают значимость развития человеческого потенциала; у 69% респондентов высокий уровень способности к генерации инноваций; у 74% респондентов высокая степень мотивации к поиску креативных решений; 73% респондентов не видят существенных препятствий на пути продвижения инновационных идей, 19% респондентов сталкиваются с некоторыми сложностями, например, с отсутствием рабочего времени для инноваций; наиболее значимыми мотивирующими факторами являются стабильный доход, карьерный и профессиональный рост, возможность самореализации, профессиональное обучение и развитие, награждение и поощрение за профессиональные успехи; на доли сотрудников с *очень высоким* и *высоким* уровнями готовности к внедрению и освоению инноваций приходится 44% и 30% соответственно общему количеству

---

<sup>77</sup> По результатам анализа мнений руководителей и сотрудников российских компаний о текущем состоянии и перспективах развития культуры инноваций [Электронный ресурс] / Инновационная культура в российских компаниях / В.В. Власова, В.В. Полякова, А.Д. Сапрыкина // ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. 2022. URL: <https://issek.hse.ru/news/788147529.html> (дата обращения: 06.01.2023).

<sup>78</sup> По результатам мониторинга инновационной активности субъектов инновационного процесса [Электронный ресурс] / Инновации на рабочем месте / А.И. Нефедова, Л.С. Кузина // ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. 2021. URL: <https://issek.hse.ru/news/495649678.html> (дата обращения: 07.01.2023).

<sup>79</sup> По результатам опроса руководителей российских предприятий высокотехнологичных отраслей о наиболее востребованных мерах государственной поддержки инноваций [Электронный ресурс] / Спрос на инструменты государственной инновационной политики со стороны предприятий высокотехнологичных отраслей / В.В. Власова, Т.Е. Кузнецова, В.А. Рудь // ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. 2019. URL: <https://issek.hse.ru/news/293711880.html> (дата обращения: 12.01.2023).

респондентов; 76% респондентов имеют высокий уровень творческого потенциала, позволяющий им проявить себя при осуществлении трудовой деятельности; группа компаний осуществляет постоянное межорганизационное взаимодействие (73%); реализация проектной деятельности свидетельствует о высоком уровне возможности приращения инновационного потенциала (77%); на постоянные потоки информации приходится 84% от общего объема обмена данными; 67% респондентов при реализации проектной деятельности постоянно вносят предложения, связанные с совершенствованием организационно-управленческих и производственно-технических процессов, разработкой новых товаров и услуг, улучшением производимых товаров, выполняемых работ и предоставляемых услуг, разработкой и реализацией маркетинговой стратегии.

Ключевыми мерами государственной поддержки, способствующими формированию и развитию культуры инновационной деятельности, являются налоговые стимулы для научной, научно-технической и инновационной деятельности, субсидии и заказы, финансирование инновационных проектов, формирование и развитие субъектов инновационной инфраструктуры, ресурсные меры поддержки в сферах научных исследований и инновационных разработок, правовая охрана и защита объектов интеллектуальной собственности, подготовка комплекса инструментов, обеспечивающих ускоренное инновационное развитие организаций.

Данные исследования свидетельствуют о том, что в группе компаний «Бейкер Тилли» в России сформирована культура инновационной деятельности, направленная на поиск креативных решений, ресурсное обеспечение трудовой деятельности, стимулирование творческой активности сотрудников, реализацию перспективных проектов и наращивание инновационного потенциала.

Результаты расчета показали, что коэффициент корреляции  $r=0,997698266$  стремится к единице, что свидетельствует о высокой степени зависимости готовности к внедрению и освоению инноваций от способности к генерации инноваций. Коэффициент корреляции  $r=0,997315494$  показывает зависимость возможности приращения инновационного потенциала от готовности к внедрению и освоению инноваций. Коэффициенты корреляции  $r=0,984371765$ ,  $r=0,9701645$  и  $r=0,94980702$  свидетельствуют о том, что уровень способности к генерации инноваций, готовности к внедрению и освоению инноваций и возможности приращения инновационного потенциала зависит от реализации комплексного механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности.

В ходе исследования были решены поставленные задачи и подтверждена выдвинутая гипотеза о том, что реализация комплексного механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности позволяет



повысить уровень способности к генерации инноваций, готовности к внедрению и освоению перспективных разработок и возможности приращения инновационного потенциала личности, организации и государства.

**В параграфе 2.4 «Направления совершенствования механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности»** изложены меры и определены ключевые направления государственной поддержки механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в социально-экономической среде.

В работе отмечено, что ключевыми инструментами совершенствования механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности являются процессы образования и воспитания в конвергенции с выполнением научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, формирующие эмоционально-положительное восприятие высокотехнологичных разработок в социуме. Образовательные технологии должны обеспечивать успешное овладение дисциплинами в сфере создания и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, оценки эффективности инновационных проектов, управления системным инжинирингом и организационно-административными и производственно-техническими процессами организации.

Выявлены ключевые направления государственной поддержки механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в организации и на уровне межорганизационных взаимодействий: создание инновационной экосистемы, развитие талантов, популяризация научной, научно-технической и инновационной деятельности.

В диссертационном исследовании определено, что участие государства в управлении формированием и развитием культуры инновационной деятельности предполагает усиление стимулов для осуществления научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, ликвидацию барьеров на пути распространения результатов интеллектуальной деятельности, создание благоприятных условий, обеспечивающих успешное функционирование инновационных организаций.

Предложены меры, способствующие совершенствованию механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности в социально-экономической среде: - усиление мотивации бизнеса к осуществлению инновационной деятельности в Российской Федерации; - своевременное реагирование антимонопольных органов на случаи, указывающие на нарушение антимонопольного законодательства; - выполнение постоянного контроля за предоставлением государственной и муниципальной помощи отдельным

компаниям, которая оказывает значительное воздействие на состояние конкурентной среды; - сокращение объемов государственного финансирования неэффективных субъектов хозяйствования; - обязательная экспертиза и постоянный контроль за выполнением программ инновационного развития компаний с государственным участием; - совершенствование механизмов регулирования рынков высокотехнологичной продукции, принципов отраслевого регулирования, процедур сертификации и таможенного оформления; - постоянная оценка нормативно-правовых, организационных и административных барьеров на пути распространения инноваций и своевременная разработка необходимого инструментария для их преодоления; - развитие системы технического регулирования, направленной на ускоренное обновление и модернизацию материально-технической базы; - совершенствование нормативно-правового регулирования науки и промышленности; - гармонизация правового регулирования международного инновационно-технологического сотрудничества в масштабах евразийской экономической интеграции (ЕАЭС); - подготовка комплекса инструментов, обеспечивающих ускоренное инновационное развитие организаций (*содействие кооперации между субъектами науки, образования и производства, стимулирование субъектов хозяйствования к внедрению и освоению инновационных технологий, снижение таможенных пошлин на импортное высокотехнологичное оборудование, подготовка квалифицированных кадров в сфере выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ*); - разработка перспективных механизмов передачи прав на объекты интеллектуальной собственности, созданные при поддержке государственных структур; - совершенствование условий налогообложения для тех контрагентов, которые активно осуществляют инновационную деятельность и доводят высокотехнологичные проекты до завершающей стадии реализации; - улучшение инвестиционного климата и повышение инвестиционной активности; - привлечение стратегических инвесторов и технологических партнеров для реализации высокотехнологичных проектов; - создание благоприятного режима в целях стимулирования отечественных и иностранных инвестиций в национальную экономику; - привлечение высококвалифицированных иностранных специалистов.

**В заключении** изложены основные результаты диссертационного исследования, сформулированы предложения по созданию необходимых условий для реализации эффективного механизма управления формированием и развитием культуры инновационной деятельности.

### **III. СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Публикации в изданиях, рекомендованных Ученым советом МГУ имени М.В.Ломоносова для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности 5.4.7 – Социология управления:**

1. Осипов Е.М., Гаврилюк А.В. Культура инновационной деятельности как фактор социально-экономического развития общества / Е.М. Осипов, А.В. Гаврилюк // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 12 (80). – С. 26 – 31. – 0,6 п.л. (авт. 0,3 п.л.). – Импакт-фактор РИНЦ: 0,411.
2. Гаврилюк А.В. Формирование и реализация перспективных методов управления развитием культуры инновационной деятельности / А.В. Гаврилюк // Труд и социальные отношения. – 2020. – Т. 31, № 6. – С. 181–194. – 1,56 п.л. – Импакт-фактор РИНЦ: 0,373.
3. Гаврилюк А.В. Развитие культуры инновационной деятельности в организации / А.В. Гаврилюк // Государственное управление. Электронный вестник. – 2019. – № 73. – С. 286 – 304. – 2,16 п.л. – Импакт-фактор РИНЦ: 1,829.
4. Гаврилюк А.В. Культура инновационной деятельности в организациях: современные практики и методы развития / А.В. Гаврилюк // Теория и практика общественного развития. – 2019. – № 6 (136). – С. 37 – 41. – 0,48 п.л. – Импакт-фактор РИНЦ: 0,543.
5. Гаврилюк А.В. Сущность и специфика формирования инновационной культуры / А.В. Гаврилюк // Социология. – 2018. – № 4. – С. 46 – 53. – 0,84 п.л. – Импакт-фактор РИНЦ: 0,288.

#### **Иные публикации:**

6. Гаврилюк А.В. Роль лидера в формировании и развитии культуры инновационной деятельности в организации / А.В. Гаврилюк // Инновационная экономика и менеджмент: методы и технологии: сборник статей участников IV Международной научно-практической конференции / под редакцией О.А. Косорукова, В.В. Печковской; МГУ имени М.В.Ломоносова. – М., 2019. – С. 40 – 42. – 0,24 п.л.
7. Гаврилюк А.В. Инновационная культура как фактор научно-технического прогресса общества / А.В. Гаврилюк // Экономическая трансформация и инновационные технологии: сборник материалов I Международной научно-практической конференции. – М.: Научный центр «НАУКА ПЛЮС», 2018. – С. 37 – 40. – 0,36 п.л.
8. Гаврилюк А.В. Формирование и развитие культуры инновационной деятельности / А.В. Гаврилюк // Инновационная экономика и менеджмент: методы и технологии: сборник статей участников III Международной научно-практической конференции / под редакцией О.А. Косорукова, В.В. Печковской; МГУ имени М.В.Ломоносова. – М. 2018. – С. 35 – 39. – 0,48 п.л.