

Секция «Социология»

**Совершенствование механизмов формирования инновационной культуры  
сотрудников научного института (на примере Объединённого Института  
Ядерных Исследований г. Дубна)**

***Бруяка Николай Владимирович***

*Аспирант*

*Международный университет природы, общества и человека, Факультет социальных  
и гуманитарных наук, Дубна, Россия*

*E-mail: bruyaka@yandex.ru*

Показатель качественной организации современного производства и управления им сегодня — компетенция, которая позволяет выжить и добиться развития в условиях нарастания динамики общественных изменений и ужесточения соперничества с конкурентами [1].

Зарождающаяся модель национальной инновационной системы в России призвана обеспечивать уровень и качество развития всей страны. Предполагается, что она должна быть оснащена механизмами динамического саморазвития [4] и обладать таким свойством, как инновационность. Одним из основных ресурсов современного этапа общественного развития становится инновационность научного производства, непрерывным атрибутом которого является инновационная культура сотрудников научных институтов.

Исследовательская проблема заключается в применении российскими предприятиями устаревшей и недостаточно эффективной на сегодня системы мер целенаправленного воздействия на инновационную культуру сотрудников [2].

Цель исследования: определить структуру инновационной культуры работников Объединённого института ядерных исследований (г. Дубна), факторы и механизмы её формирования и разработать практические рекомендации по оптимизации управленческого процесса её формирования и совершенствования.

Достижение этой цели предполагает решение следующих задач:

- изучение методологических и теоретических основ инновационной культуры;
- изучение содержания инновационной культуры работников ОИЯИ;
- исследование факторов и механизмов формирования инновационной культуры работников ОИЯИ;
- изучение социально-психологических основ формирования инновационной культуры работника ОИЯИ;
- разработка практических рекомендаций по оптимизации процесса управления формированием инновационной культуры сотрудников Института.

Объект исследования: инновационная культура сотрудников Объединённого института ядерных исследований (г. Дубна).

Предмет исследования: структура инновационной культуры работников ОИЯИ; организационные компоненты её формирования и совершенствования.

Основная гипотеза исследования заключается в предположении о том, что инновационная культура работника Института есть основа всего его инновационного потенциала, сформированного в процессе действия определенных механизмов, а также один

из важнейших факторов, определяющих стиль его деятельности по внедрению новых элементов в методику, содержание и организацию рабочего процесса в организации.

В основу теоретической модели исследования положено сочетание подходов, включающее в себя, с одной стороны, рассмотрение инновационной культуры сотрудников Института в качестве совокупности установок индивидов, а с другой стороны, — нацеливающее на комплексное, взаимосвязанное воздействие на эти установки. Таким образом, мы будем сочетать теоретические модели А.И. Пригожина и Э. Шейна.

Основой методологической модели исследования стал подход Луи Терстоуна к измерению установки индивида. Новаторство данной методологии в создании показателя силы приверженности, которая определяется как степень, в соответствии с которой человек придерживается некоторых установок [3].

Полученные в ходе исследования результаты и разработанная модель позволяют обобщить и расширить теоретические представления об устоявшейся инновационной культуре сотрудников научных институтов, как о феномене с многомерной структурой, а также о возможностях управленческого влияния на совершенствование механизмов формирования инновационной культуры новых работников института.

Основные выводы исследования:

1. Инновационная культура в ОИЯИ (г. Дубна) определяет инновационную культуру каждого из сотрудников и является независимым по отношению к ним явлением.
2. В формирование инновационной культуры коллектива сотрудников ОИЯИ вносят большой вклад, как ценности организации, так и ценности самого индивида.
3. Основной трудовой ценностью для сотрудников Института является сам коллектив работников. Он же выступает основополагающим фактором при воздействии организации на инновационную культуру каждого конкретного сотрудника.
4. Как при формировании, так и при поддержании инновационной культуры сотрудников большую роль играют инвестиции организации, а не собственно инвестиции сотрудников.
5. В сознании сотрудников доминируют факторы формирования инновационной культуры, ориентированные на создание в коллективе атмосферы инновационности и терпимости к риску в организации.

#### **Литература**

1. Герчиков В.И., Речин В.Д., Сергеев Л.А. Трансляция управленческих инноваций в практику работы российских бизнес-организаций. Новосибирск, 2008.
2. Лисин Б.К. Стратегический ресурс инноваций // Инновации. 2003. №. 7-8. С. 62—79.
3. Bauman, Z. In Search of Politics. Cambridge: Polity press. 1999.
4. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Сайт Министерства образования и науки Российской Федерации: <http://old.mon.gov.ru/files/materials/4432/11.12.08-2227r.pdf>