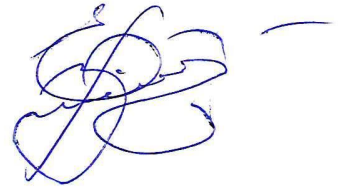


На правах рукописи



МИХАЙЛОВА Елена Валерьевна

**УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ В КОММЕРЧЕСКИХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Специальность 22.00.08 - Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Тюмень, 2015

Работа выполнена в ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления».

Научный руководитель: **Ильиных Светлана Анатольевна**
доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Осьмук Людмила Алексеевна**
доктор социологических наук, профессор,
заведующая кафедрой социальной работы и
социальной антропологии ФГБОУ ВО
«Новосибирский государственный технический
университет»

Шведова Марина Федоровна
кандидат социологических наук, доцент, доцент
кафедры национальной экономики и
менеджмента ГАОУ ВО ТО «Тюменская
государственная академия мировой экономики,
управления и права»

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный
авиационный технический университет»

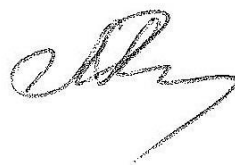
Защита состоится 11.12.2015г. в 10.00 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.273.03 при Тюменском государственном
нефтегазовом университете по адресу: г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, ауд. 315

С диссертацией можно ознакомиться в библиотечно-информационном
центре ФГБОУ ВО «Тюменский государственный нефтегазовый университет»
по адресу: г. Тюмень, ул. Мельникайте, 72, а также на сайте ФГБОУ ВО
«Тюменский государственный нефтегазовый университет»:

<http://www.tsogu.ru/>

Автореферат разослан «01» ноября 2015г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат социологических наук,
доцент



Л.В. Ребышева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. На современном этапе развития общества особую значимость приобретает научное изучение коммерческих организаций малого бизнеса, а также управленческих факторов, влияющих на их инновационное развитие. Это связано, во-первых, с тем, что малое предпринимательство выступает в настоящее время одним из стратегических факторов социально-экономического развития государства. Во-вторых, в организациях малого бизнеса инновации могут пройти все этапы своего внедрения гораздо быстрее, чем в крупных предприятиях. В-третьих, дальнейшее развитие малого инновационного бизнеса в России связано с его целенаправленным управлением. Для того, чтобы добиться лидирующего положения российским коммерческим организациям малого бизнеса необходимо эффективно управлять инновационной деятельностью.

Актуальность темы диссертации обусловлена как необходимостью теоретического социологического осмысления инновационных процессов, протекающих в коммерческих организациях малого бизнеса, так и практической значимостью внедрения инноваций в современных условиях. Значимость обращения к социологическому исследованию системы управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса обусловлена недостаточностью сложившейся традиции научного анализа управления инновациями. Внедрение инноваций – это процесс, в котором задействовано значительное число субъектов (руководство, персонал организации и т.д.). Их интересы нередко оказываются несогласованными, что вызывает сопротивление инновациям и инновационную пассивность.

Одним из основных показателей эффективного функционирования системы управления инновациями является инновационная восприимчивость руководства и персонала организации. Сложившаяся в настоящее время система управления инновациями имеет существенные недостатки, так как не позволяет полноценно активизировать внедрение инноваций и формировать инновационную восприимчивость руководства и персонала организации. Дело не только в том, что инновационная пассивность имеет социально-исторические корни в России, но и в том, что субъекты управления (государство, с одной стороны, руководство организации, с другой стороны) действуют не согласованно. Государство не имеет эффективной инновационной политики в отношении коммерческих организаций малого бизнеса, а руководство организаций не сосредоточено на формировании такого стиля управления, инновационной организационной культуры, материальной и моральной мотивации персонала, социального микроклимата и т. д., которые способствовали бы успешному внедрению инноваций.

Управление инновационными процессами в коммерческой организации означает выстраивание многоуровневой структуры воздействия: от целенаправленной государственной политики до эффективного менеджмента

каждой конкретной организации. При этом государственный уровень объективно должен быть тесно связан с практикой управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса. С одной стороны, он должен сосредоточивать в своих основных программных документах опыт развития инновационной деятельности, с другой - предопределять перспективы внедрения инноваций.

Вследствие этого особую актуальность приобретает проблематика пересмотра и выработки новых подходов к процессу управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса, анализ проблем инновационной восприимчивости персонала и сопротивления инновациям, стратегия реализации нововведений, значение роли менеджмента в формировании системы управления инновациями, инновационной организационной культуры.

Практическая значимость изучения инновационных процессов, протекающих в коммерческой организации малого бизнеса, связана с тем, что при управлении инновациями возникают явные или латентные проблемы, в том числе неготовность персонала к планируемым изменениям, сопротивление коллектива внедрению любых инноваций. Эти проблемы также нуждаются в глубоком социологическом анализе.

С учетом этого актуальность темы обусловлена: во-первых, потребностью в расширении представлений об инновациях, их социологической сущности, которые выходят за рамки сугубо экономических подходов; во-вторых, необходимостью научного теоретического анализа управления инновационными процессами в современных коммерческих организациях малого бизнеса; в-третьих, недостаточной проработанностью в управленческой практике проблемы сопротивления инновациям, а также инновационной восприимчивости, которую следует рассматривать в качестве основного показателя эффективности системы управления инновациями.

Таким образом, состояние социологической проработанности проблематики управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса актуализирует необходимость ее изучения в теоретическом и практическом аспектах.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретико-социологические аспекты изучения инноваций были рассмотрены в трудах зарубежных авторов: Р. Мертона, Т. Парсонса, Й. Шумпетера и др.¹. А.А. Мешков рассматривает два основных подхода в изучении инновации, сложившихся в американской социологии: 1) организационно-ориентированный и 2) индивидуально-ориентированный².

¹ Мертон Р. К. Социальная теория и социальная структура / Р. К. Мертон. - М.: Хранитель, 2006. – 873 с.; Парсонс Т. Понятие общества : компоненты и их взаимоотношения / Т. Парсонс // THESIS. – Весна, 1993. - № 2. – С. 94-122; Парсонс Т. Ценности, мотивы и системы действия / Т. Парсонс, Э. Шилз, Д. Олдс. - М. : Академический проект, 2002. – 200 с.; Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. - М. : Директмедиа Паблишинг, 2008. - 401 с.

² Мешков А. А. Основные направления исследования инноваций в американской социологии / А. А. Мешков // Социологические исследования. - 1996. - № 5. - С. 116-121.

Исследование инноваций в экономическом знании осуществлялось такими учеными, как В.П. Баранчеев, П. Друкер, А.К. Казанцев, Л.Э. Миндели, Б. Твисс, Р. Фостер и др.³. Вопросам инновационного менеджмента посвящены работы В.С. Балабанова, М.Н. Дудина, Н.В. Лясникова, В.В. Горшкова, Е.А. Кретовой, В.Г. Зинова, Р.А. Фатхутдинова, Л.М. Гохберга, Т.Е. Кузнецовой⁴. Тема развития инновационного процесса и роли инноваций в процессе формирования стратегии предприятия изложена в работах М.В. Вермель, Н.А. Горелова, В.В. Смирнова, Л.Е. Галяевой, Е.Н. Дубиненковой, Н.Л. Ивановой⁵. Следует отметить, что в отечественной социологии понятие «инновация» длительное время не было предметом исследования ученых. Осуществлялось изучение тематики «социальных изменений», которые представляют собой трансформацию социального объекта из одного поведенческого состояния в любую другую модификацию. Эта тематика впоследствии позволила поставить вопросы инновационного развития общества. К числу таковых можно отнести работы исследователей Новосибирской экономико-социологической школы С.Д. Ильенковой, Т.Г. Ратьковской, З.И. Калугиной⁶.

Теоретический анализ и эмпирическую интерпретацию собственно понятие «инновация» получило в работах Н.И. Лапина, руководившего проектом «Нововведения в организациях: социологические проблемы»⁷.

³ Баранчеев В. П. Управление инновациями : учебник для бакалавров / В. П. Баранчеев, Н. П. Масленникова, В. М. Мишин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2014. - 711 с.; Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер. - М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2009. - 432 с.; Казанцев А. К. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика : учебник / А. К. Казанцев, Л. Э. Миндели. - М. : Экономика, 2004. - 518 с.; Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. - М. : Экономика, 1989. - 271 с.; Фостер Р. Созидательное разрушение / Р. Фостер, С. Каплан. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. - 378 с.

⁴ Балабанов В. С. Инновационный менеджмент : учебное пособие / В. С. Балабанов, М. Н. Дудин, Н. В. Лясников. - М.: АП «Наука и образование», 2014. - 254 с.; Горшков В. В. Инновационные риски / В. В. Горшков, Е. А. Кретова. - СПб., 1999. - 485 с.; Зинов В. Г. Менеджмент инноваций : Кадровое обеспечение / В. Г. Зинов. - Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ, Фак. инновац. - технолог. бизнеса. - М. : Дело, 2005. - С. 479-495.; Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. - М., 2012. - 448 с.; Гохберг Л.М. Инновации и глобальная экономика. Инновации как основа экономического роста и укрепления позиций России в глобальной экономике / Л. М. Гохберг, Т. Е. Кузнецова // Вестник международных организаций. - 2012. - № 2 (37) . - С. 101-117.

⁵ Вермель М. В. Международные корпорации как инструмент стимулирования инновационных отраслей российской экономики / М. В. Вермель // Материалы XXV научно-технической конференции по аэродинамике. - Центральный аэрогидродинамический институт им. проф. Н. Е. Жуковского. - 2014. - № 2. - С. 75-82; Вермель М. В. Применение стратегий конкурентной борьбы на инновационных рынках в практике международных корпораций / М. В. Вермель // Имущественные отношения в Российской Федерации. - 2014. - № 2. - С. 75-82.; Горелов Н. А. Инновационное управление трудом: учебное пособие / Н. А. Горелов, В. В. Смирнов. - СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2012. - 152 с.; Галяева Л. Е. Инновации в системе управления ликвидностью кредитных организаций / Л. Е. Галяева // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2013. - № 1. -С. 209-217; Дубиненкова Е. Н. Внедрение инноваций в сфере государственного управления : проблемы и факторы / Е. Н. Дубиненкова, Н. Л. Иванова // Вопросы управления – 2014. - № 4. – С. 14-23.

⁶ Инновационный менеджмент : учебник / под ред. С. Д. Ильенковой. - М. : Юнити-Дана, 2014. - 392 с.; Ратьковская Т. Г. Условия инновационного развития в Сибирском федеральном округе: региональная дифференциация / Т. Г. Ратьковская // ЭКО. - 2007. - № 5. - С. 51-69; Калугина З.И. Социальные факторы инновационного развития экономики: региональный контекст / З.И. Калугина // Проблемы и перспективы инновационного развития экономики : материалы XVIII междунар. науч.-практ. конф. - Киев-Симферополь-Ялта, 2013. - С. 331-337.

⁷ Лапин Н.И. Нововведение (инновация) / Н.И. Лапин // Российская социологическая энциклопедия. - М., 1998. - С. 317-318.

Методология эмпирических исследований, в том числе и инновационных процессов, разрабатывается А.И. Пригожиным, Б.В. Сазоновым⁸.

Современное исследование инноваций в отечественной социологии представлено работами О.В. Здеревой, А.В. Ламанова, Ю.М. Конева, Г.Ф. Кунгурцевой, А.Б. Курлова, А.Г. Мастерова, Р.Т. Насибуллина, В.Э. Полетаева, К.К. Прахалада, М.С. Кришнана и др⁹.

Ю.А. Карпова, Ж.Ч. Афаунова, Л.А. Ахметова, Р.А. Шибзухова изложили вопросы, касающиеся введения в социологию инноватики¹⁰.

Внедрению инноваций, формированию инновационной готовности персонала посвящены работы И.В. Конева¹¹. Инновационные процессы в сферах деятельности представлены в работах М.Л. Белоножко, А.Н. Силина, Л.Л. Тоньшевой, Е.В. Назмутдиновой, О.Б. Федоровой, О.С. Фендича, В.А. Чейметовой, Д.В. Чумляковой, В.К. Федорова, М.Н. Черкасова, А.В. Луценко, Д.А. Романовского, О.М. Барбакова, С.А. Ильиных, И.Р. Ракши¹².

⁸ Пригожин А. И. Нововведения : стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики) / А. И. Пригожин. - М. : Политиздат, 1989. – 271 с.; Пригожин А. И. Естественное - искусственное в инновационных процессах / А. И. Пригожин // *Общественные науки и современность*. - 2013. - № 3. - С. 116-130; Сазонов Б. В. Деятельностный подход к инновациям / Б. В. Сазонов // *Социальные факторы нововведений в организационных системах : сборник статей*. – М. : ВНИИСИ, 1980. – С.32-41.

⁹ Здерева О. В. Инновации в культуре управления: проблемы социологического исследования : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 22.00.06. – Тамбов, 2000. – 20 с.; Ламанов А. В. Социальные аспекты инновационных процессов в производственной сфере современной России : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – М., 2002. – 159 с.; Конев Ю. М. Инновационная модернизация экономики и социальной сферы региона : новые концептуальные подходы / Ю. М. Конев. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013. - С. 316-318; Кунгурцева Г. Ф. Инновационное управление как основание социального развития / Г. Ф. Кунгурцева // *Вестник ВЭГУ*. - 2011. - № 2. - С. 30-35; Курлов А.Б. Методологические основания управления современными инновациями / А.Б. Курлов // *Основы экономики, управления и права*. - 2012. - № 1 (1). - С. 157-161; Насибуллин Р.Т. Вокруг инноваций не только эмоции / Р.Т.Насибуллин // *Социологические исследования*. - 2014. - № 9. - С. 58-63; Полетаев В.Э. Бизнес в России : инновации и модернизационный проект : монография / Полетаев В. Э. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с.; Прахалад К. К. Пространство бизнес инноваций / К. К. Прахалад, М. С. Кришнан. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 264 с.

¹⁰ Карпова Ю. А. Введение в социологию инноватики : учебное пособие для студентов вузов / Ю. А. Карпова. – М. : Питер, 2004. – 185 с.; Афаунова Ж. Ч. Управленческие аспекты учета инновационных процессов на предприятии / Ж.Ч. Афаунова, Л. А.Ахметова, Р. А. Шибзухова // *Фундаментальные исследования*. - ГОУ ВПО «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова». - 2015. - № 2-3. - С. 534-537.

¹¹ Конев И. В. Социальное управление организационными инновациями в развивающейся корпорации : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08 / Конев И. В. - Орел, 2005. – 461 с.

¹² Белоножко М. Л. Менеджмент-образование в обществе знаний / М. Л. Белоножко, А. Н. Силин // *Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ*. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2011, С. 227 – 229; Белоножко М. Л. Управление персоналом в кризисных и межкризисных условиях / М.Л. Белоножко, А.Н. Силин // *Проблемы и пути усовершенствования экономического механизма предпринимательской деятельности* // *Материалы IV межд.научно-практ. конференции - Днепропетровск : Стратегия, 2012.*; Тоньшева Л. Л. Кадровое обеспечение развития инновационного предпринимательства / Л. Л. Тоньшева // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. - 2012. - №1. - С.77-82; Тоньшева Л.Л. Развитие профессиональных компетенций менеджера в сфере управления инновациями : научно-методический и практический инструментарий / Л. Л. Тоньшева, Е. В. Назмутдинова, О. Б. Федорова, О. С. Фендич, В. А. Чейметова. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2013. – С. 153-165; Федоров В.К. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / В. К. Федоров, М. Н. Черкасов, А. В. Луценко; под ред. В.К. Федорова. - М.: РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 208 с.; Романовский Д. А. Антикризисная политика на малом предприятии / Д. А. Романовский, О. М. Барбаков. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2014. - С. 266-269; Ильиных С.А. Инновационный фактор эффективного управления: организационная культура / С.А.Ильиных // *Идеи и идеалы*. - 2013. - №4. – Т.2. – С.24-30 – С. 23-34; Ракша И.Р.

Исследование вопросов, касающихся типологии инноваций, изложено в трудах Э.А. Уткина, И.И. Морозовой и др.¹³.

Внедрение инноваций в организации связано с процессом их целенаправленного управления. Разработки проблем социального управления представлены в работах Ю.П. Аверина, В. Башмакова, В. Князева, Г.Е. Зборовского, Н.Б. Костиной, Ю.М. Конева, И.Ю. Фомичева, О.М. Барбакова, В. Киселева и др.¹⁴.

Вклад в развитие инноватики в управлении организациями внесли работы А.А. Мешкова, Д.С. Клементьева, С.А. Липатова, Н.П. Манжинова¹⁵.

Дополнили знания о социальном и социально-психологическом аспектах управления инновациями в организациях, а также о влиянии этого процесса на человеческий фактор работы отечественных ученых Ю.Д. Красовского, А.Я. Кибанова, И.А. Эсауловой, И.Д. Ладанова, В.А. Лоскутова, И.П. Савченко, О.В. Гранадской, С.С. Фролова и др.¹⁶.

Разработки в области стратегического управления инновациями и проблемы, связанные с инновационным внедрением, одной из которых

Государственная поддержка инновационного малого предпринимательства в регионе : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / И.Р.Ракша. – Тюмень, 2013. – 27 с.

¹³ Уткин Э. А. Инновационный менеджмент / Э.А. Уткин, И.И. Морозова и др. - М.: АКАЛИС, 2000. – 352 с.

¹⁴ Аверин Ю. П. Система социального управления в обществе : модель социологического анализа : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. - М., 1987. – 40 с.; Башмаков В. Социология управления / В. Башмаков, В. Князев. – М. : Юрайт, 2012. – 360 с.; Зборовский Г. Е. Социология управления: учебное пособие / Г.Е. Зборовский, Н. Б. Костина. - М. : Гардарики, 2004. - 272 с.; Конев Ю. М. Федеральное управление социальным развитием российских регионов : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Тюмень, 2004. – 425 с.; Фомичев И. Ю. Инновации как фактор управления / И. Ю. Фомичев. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2008. - 120 с.; Фомичев И. Ю. Модернизационные тенденции в управлении организациями : роль морального фактора / И. Ю. Фомичев // Академический вестник. - 2010. - № 4. - С. 78-80; Барбаков О. М. Целевая функция в системе управления / О.М. Барбаков, А. С.Гаврин // Вестник Челябинского государственного университета. - 2014. - № 24 (353). - С. 39-43; Барбаков О. М. Системные подходы к управленческой деятельности / О. М.Барбаков, В.Киселев // Проблемы формирования единого экономического пространства и социального развития в странах СНГ : Материалы Международной научно-практической конференции. - Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. - С. 10-14.

¹⁵ Мешков А. А. Основные направления исследования инноваций в американской социологии / А. А. Мешков // Социологические исследования. - 1996. - № 5. - С. 116-121.; Клементьев Д. С. Социология и психология управления : монография / Д. С. Клементьев. - 2-е изд. перераб. и доп. - М. : АРГАМАК-МЕДИА, 2014. - 194 с.; Липатов С. А. Управление персоналом развивающейся организации / С. А. Липатов // Организационная психология. – 2014. - № 2. - С. 92-95; Манжинов Н. П. Социальные аспекты преодоления проблем внедрения инноваций в управленческой деятельности руководителя / Н. П. Манжинов // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. – 2011. – № 3 – С.253-255.

¹⁶ Красовский Ю. Д. Организационная диагностика социокультурных процессов в фирме : научно-практическое пособие для вузов по специальности 080507 «Менеджмент организации» / Ю. Д. Красовский. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 295 с.; Кибанов А. Я. Управление персоналом в России : история и современность : монография / А. Я. Кибанов, И. А. Эсаулова и др. ; под ред. А. Я. Кибанова - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с.; Ладанов И. Д. Корпоративные стратегии / И. Д. Ладанов. - М., 2004. – 496 с.; Лоскутов В. А. От административных отношений – к управленческой реальности [Электронный ресурс] / В. А. Лоскутов // Регион 86. – Март, 2008. – Режим доступа: http://www.region86.ugrariu.ru/arhive/1_5_mart_2008/ot_administrativnih_otnosheniy_k_upravlencheskoy_realnosti (Дата обращения 22.07.2011); Савченко И. П. Инновации в системе управления персоналом компаний / И. П. Савченко, О. В. Гранадская // APRIORI. Серия : Гуманитарные науки. - 2015. - № 2. - С. 47; Савченко И. П. Современные подходы кадрового планирования на предприятии / И.П. Савченко, О.В. Гранадская // Новый университет. Серия : Экономика и право. - 2014. - № 10 (44). - С. 26-29; Фролов С. С. Возникновение и развитие правил в практике управления социальными системами / С. С. Фролов // Социологические исследования. - 2015. - №3. - С. 120-127.

является проблема сопротивления персонала внедрению инноваций, подробно изложены в работах американского ученого И. Ансова¹⁷. Дополнили его идею исследования труды У. Баумола, Д. Дирмайера, У. Хоппа, С. Иравани, П. Крэмтона, Р. Росвелла, К. Фримена, Р. Фисмана, Е. Веркера и др¹⁸.

Успешность внедрения инноваций зависит от ценностей и норм организационной культуры. Тематика организационной культуры представлена трудами С.А. Ильиных, Э. Петтигрю, Т.О. Соломанидиной, Н.И. Шаталовой, Э. Шейна¹⁹. О влиянии деловой культуры на управление малым бизнесом речь идет в труде М.Ф. Шведовой²⁰. Тематика корпоративной культуры представлена работами В.В. Козлова, В.А. Спивака, Л.У. Стаут, С.В. Щербины, М. Элвессона, Н.Г. Хайруллиной, О.В. Устинова, В.А. Гарабажего и др²¹. Степень изученности вопросов организационной культуры рассмотрена в работах И.В. Грошева, Т.В. Гудковой, Е.Д. Малинина²². Этические аспекты представлены в работе А.Н. Силина, И.Ю. Фомичева, В.В. Смирновой²³.

¹⁷ Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ. / И. Ансофф. - М. : Финпресс, 2000. - 519 с.

¹⁸ Baumol W. J. Education for Innovation: Entrepreneurial Breakthroughs versus Corporate Incremental Improvements. *Innovation Policy and the Economy* / W. J. Baumol. – 2005. - № 5. – P. 33-56; Diermeier D. Innovating under Pressure : Towards a Science of Crisis Management / D. Diermeier, W. J. Hopp, S. Irvani // *Innovation Policy and the Economy*. – 2006. – № 6. - P. 125–154; Cramton P. Innovation and Market Design / P. Cramton // *Innovation Policy and the Economy*. – 2009. - № 1. – P. 113–137; Rothwell R. Towards the fifth-generation innovation process / R. Rothwell // *International Marketing Review*. – 1994. - №1. – P. 7–31; Freeman C. Technological Infrastructure and International Competitiveness [Electronic resource]. – Mode of access: http://redesist.ie.ufrj.br/globelics/pdfs/GLOBELICS_0079_Freeman.pdf (Дата обращения 11.06.2014); Fisman R. Innovations in Governance / R. Fisman, E. Werker // *Innovation Policy and the Economy*. - 2011. - № 1. – P. 79–102.

¹⁹ Ильиных С. А. Гендерная концепция организационной культуры : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. - Новосибирск, 2009. – 448 с; Pettigrew A. M. Context and action in the transformation of the firm / A. M. Pettigrew // *The Journal of Management Studies*. Oxford. - 1987. – № 24. - P. 649-671; Соломанидина Т. О. Организационная культура как социально-экономическое пространство управления человеческими ресурсами : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. - М., 2003. – 356 с.; Соломанидина Т. О. Организационная культура компании / Т. О. Соломанидина. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – 456 с.; Шаталова Н. И. Организационная культура / Н. И. Шаталовой. - М. : Издательство «Экзамен», 2006. - 652 с.; Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб., 2002. – 336 с.

²⁰ Шведова М.Ф. Деловая культура управления малым бизнесом / М.Ф. Шведова // *Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика*. - 2010. - № 1. - С. 81-83.

²¹ Козлов В. В. Корпоративная культура : учебно-практическое пособие / В. В. Козлов. – М. : Альфа-Пресс, 2009. – 301 с.; Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. - СПб. : Питер, 2001. – 27 с.; Стаут Л. У. Управление персоналом : настольная книга менеджера, пер. с англ. / Л. У. Стаут. - М. : ООО «Добрая книга», 2009. – 536 с.; Щербина В. В. Социальные технологии : история появления термина, трансформация содержания, современное состояние / В. В. Щербина // *Социологические исследования*. – 2014. - № 7. - С. 113-124; Элвессон М. Организационная культура / М. Элвессон. – Х. : Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.; Хайруллина Н. Г. Коучинг как процесс управления персоналом / Н. Г. Хайруллина // *Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика*. – 2007.- №3. – С.27-29; Хайруллина Н. Г. Особенности процесса формирования корпоративной идентичности персонал / Н. Г. Хайруллина, О. В. Устинова, В. А. Гарабажий // *Управление мегаполисом*. - 2015. - № 1. - С. 69-75.

²² Грошев И. В. Организационная культура : учебное пособие / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.; Гудкова Т. В. Корпоративная социальная ответственность как часть корпоративной культуры современной фирмы / Т. В. Гудкова // *International journal of experimental education*. - 2014. - № 4.; Малинин Е. Д. Концепция организационной культуры как управленческой технологии (на примере зарубежного опыта) : автореф. дисс. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Новосибирск, 2003. – 40 с.

²³ Силин А. Н. Менеджмент и этика / А. Н. Силин, И. Ю. Фомичев // *Высшее образование сегодня*. - 2010. - № 9. - С. 33-35; Силин А. Н. Современные социально-психологические технологии в практике управления персоналом организации / А. Н. Силин, В. В. Смирнова // *Вестник ОНУТС*. – 2010. - №1 (17). - С.

Внедрение инноваций в организациях осуществляется при взаимодействии бизнес-структур с государством. Этой тематике посвящены работы Л.А. Осьмук, М.Ф. Шведовой²⁴.

В целом состояние научной разработанности тематики инноваций в организациях таково, что в социологической теории очевидно недостаточное число теоретических и методологических разработок, связанных с процессом управления инновациями в коммерческих организациях. Таким образом, недостаточно исследованная проблематика управления инновациями, степень влияния инновационных изменений на организационную среду и культуру, инновационная готовность персонала к нововведениям, а также насущная необходимость разработки модели управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса обуславливают объект и предмет диссертационного исследования, его цель и задачи.

Объект исследования – система управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса.

Предмет исследования – особенности функционирования системы управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса в современных условиях.

Цель диссертационного исследования – разработка оптимальной модели управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **исследовательские задачи**:

1. Уточнить сложившиеся в социологическом знании теоретико-методологические подходы к понятию «инновация», их типы и свойства.
2. Обосновать социологическую природу инноваций в организациях.
3. Оценить структуру системы управления инновациями, а также внешние факторы, влияющие на управление инновациями.
4. Выявить преимущества и недостатки системы управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса, состояние инновационной восприимчивости персонала и сопротивления инновациям на основе социологического анализа.
5. Разработать модель управления инновациями в современных коммерческих организациях малого бизнеса.

Методологическая и теоретическая основы исследования.

18-22; Силин А. Н. Управление людьми в организации : современные подходы и технологии / А. Н. Силин, Н. Г. Хайруллина. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2005. – 364 с.

²⁴ Осьмук Л.А. Межсекторное социальное партнерство: развитие региональных моделей : монография / Л. А. Осьмук, И. С. Лебедева, Л. В. Прохорова, И. А. Скалабан. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2014. – 168 с.; Осьмук Л. А. Проблемы и перспективы взаимодействия профессиональных бизнес-сообществ и научных сообществ университетов в регионе [Электронный ресурс] / Л. А. Осьмук // Модернизационный потенциал и социальные практики – основа конкурентоспособности и консолидации российских регионов : материалы 3 Тюмен. социолог. форума, 3–4 окт. 2013 г. – Тюмень, 2013. – С. 355-360; Шведова М.Ф. Структура государственной поддержки малого бизнеса: теоретический аспект системного подхода / М.Ф. Шведова // Фундаментальные исследования. - 2012. - № 9-1. - С. 135-139.

Теория структурного функционализма, теория конфликта и теория неофункционализма использовались для исследования социологической сущности инновации, а также обоснования того, что любые преобразования, связанные с внедрением инноваций, находятся в прямой корреляции с культурой организации. Теория структурного функционализма, теория конфликта и теория неофункционализма позволили выявить значимость организационной культуры при управлении инновациями в организациях.

В рамках социолого-управленческого подхода внедрение инноваций рассматривается как система управления инновациями, в которой осуществляется деятельность по формированию инновационной восприимчивости.

С точки зрения деятельностного подхода управление инновациями рассматривается как система деятельности, в которой субъект управления осуществляет управление благодаря комплексу средств управления.

Системный подход позволил доказать, что эффективное управление инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса осуществляется только при координации деятельности управляющих субъектов (государство, топ-менеджмент организации, союз организаций малого бизнеса), при использовании комплекса средств управления.

Информационную базу исследования составляют научные разработки в области социологии, менеджмента, культурологии, социальной психологии, которые отражены в трудах социологов XX века и современными научными трудами зарубежных и российских социологических исследователей, а также, данные расширенной классификации инноваций Российского Научно-исследовательского института системных исследований, с помощью которого разработана расширенная классификация инноваций с учетом сфер деятельности предприятия: технологические; производственные; экономические; торговые; социальные; в области управления. Кроме того, результаты аналитических разработок Центра инноваций компании Cap Gemini Ernst&Young (Великобритания), международные правовые акты и стандарты для исследований и экспериментальных разработок «Руководство Фраскати», рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям «Руководство Осло», основанные на совместных публикациях ОЭСР и Евростата.

Эмпирической базой послужили данные исследований, включающих результаты социологических исследований отечественных и зарубежных социологов, сведения, содержащиеся в монографических исследованиях, материалах конференций, статьях и научных периодических изданиях, а также результаты социологического исследования, проведенного автором в марте-июне 2014г. в 32 коммерческих организациях малого бизнеса г. Новосибирска (выборочная совокупность составила N = 831 респондент). Результаты исследования обрабатывались с применением статистического пакета SPSS 20. Данные экспертного интервью (выборочная совокупность составила N=30 респондентов).

На первой ступени генеральная совокупность подверглась кластерному отбору, где в качестве кластерного признака выступил вид экономической деятельности организаций малого бизнеса. За основу были взяты статистические данные об организациях малого бизнеса г.Новосибирска, представленные в соответствии с «Общероссийским классификатором видов экономической деятельности» (ОКВЭД). Из выделенных кластеров необходимые для исследования организации отбирались простым случайным выбором. На второй ступени произведен систематический стратифицированный отбор респондентов.

Научная новизна диссертационной работы заключается в следующем:

1. Предложена трактовка понятия «инновация», которая определяется как впервые применяемые в организации любые изменения, касающиеся разработки, создания и распространения продукции, услуг, технологий, организационных форм, которые позволяют получить существенный социальный, экономический эффект. Отличием от имеющихся определений является то, что в данном определении акцентируется внимание не только на создании абсолютно новых продуктов, услуг, технологий, организационных форм, но и на усовершенствовании уже имеющихся.
2. Обосновано, что эффективное внедрение инноваций в коммерческих организациях малого бизнеса обеспечивается системой управления. Доказано, что для внедрения инноваций в организациях малого бизнеса необходимо комплексное использование организационно-административных, социально-экономических, социальных, культурных, социально-психологических средств управления. Обосновано, что эффективное внедрение инноваций в коммерческих организациях малого бизнеса обеспечивается системой управления.
3. В теоретической части работы обосновано, что показателем эффективной работы системы управления инновациями в коммерческих организациях является формирование инновационной восприимчивости. Инновационная восприимчивость представляет собой способность и готовность руководителей и персонала организаций создавать, осваивать и реализовывать инновации. Она проявляется в мотивационной и квалификационной готовности руководителей и персонала организаций на внедрение нововведений в деятельность организации. Результатом неэффективной работы системы управления инновациями является сопротивление инновациям и инновационная пассивность. Обосновано, что при внедрении инноваций вместе с актуализацией проблемы формирования инновационной восприимчивости руководителей и персонала организаций, приобретает важное социальное значение инновационная организационная культура.

4. В эмпирической части работы установлено, что в системе управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса средства управления инновациями применяются не комплексно. Чаще всего используются организационно-управленческие, социально-экономические и социально-психологические средства управления, что может вызывать препятствия к внедрению инноваций и снижать формирование инновационной восприимчивости руководителей и персонала организаций. Обосновано, что модель управления инновациями оптимальна в условиях системного управления инновациями, так как составляющие ее элементы оказываются эффективно задействованными.
5. Разработана модель управления инновациями, в которой впервые для коммерческих организаций малого бизнеса предлагается агрегированный субъект управления, который оказывает системное воздействие на внедрение инноваций через надсистемный, системный, подсистемный уровни. В агрегированном субъекте управления выделяются три субъекта: руководство и персонал коммерческой организации; государственный орган, отвечающий за проведение инновационной политики, союз организаций малого бизнеса. Системность управления инновациями предполагает организацию взаимодействия между субъектами, при которой интересы всех субъектов будут максимально удовлетворены, участие всех субъектов в формировании государственной инновационной политики.

Положения, выносимые на защиту, состоят в следующем:

1. Процесс управления инновациями коммерческих организаций малого бизнеса является системным. Показателем эффективного функционирования этой системы является формирование инновационной восприимчивости. При неэффективной системе управления возникает проблема сопротивления инновациям.

2. Систему управления инновациями коммерческих организаций малого бизнеса необходимо анализировать как систему деятельности субъекта, в которой выделяются организационно-административные, социально-экономические, социальные, культурные, социально-психологические средства управления. К организационно-административным средствам системы управления организационными инновациями относятся инновационная стратегия развития, система обучения персонала и повышения квалификации, система коммуникаций, информирование членов организации о достоинствах новшества, регулярный и эффективный контроль хода процесса внедрения, анализ причин сопротивления и проблем внедрения, вовлечение персонала в процесс планирования и внедрения нового. Социально-экономические средства управления включают в себя человеческие и финансовые ресурсы. Социальные средства системы управления организационными инновациями представляют собой социальные программы в сфере социальной поддержки персонала. К

культурным средствам системы управления организационными инновациями относится инновационная организационная культура. Социально-психологические средства системы управления организационными инновациями включают инновационный климат, инновационные установки руководителя, мотивированность инноваторов (руководства и персонала), социально-психологические установки персонала к саморазвитию и самореализации, карьерному росту в результате внедрения инновации.

3. Результаты эмпирических исследований позволяют сделать вывод о том, что в большинстве случаев система управления инновациями в организациях малого бизнеса неэффективна, поскольку в ней имеются существенные проблемы организационно-управленческого, социально-экономического, социально-психологического, культурного порядка. Это вызывает сопротивление персонала инновационным изменениям. В то же время наличие в организации малого бизнеса отлаженной системы управления инновациями приводит к реальной практике внедрения новшеств, благодаря чему формируется инновационная восприимчивость. В связи с этим систему управления инновациями необходимо представлять как систему деятельности нескольких субъектов, результатом которой является внедрение инноваций и функционирование организации, обеспечивающее её устойчивость, гибкость. Вопросы организации эффективной системы управления должны находиться в центре внимания всех субъектов управления, координирующих свои действия.

4. Модель управления инновациями в коммерческой организации включает в себя активность субъектов разного уровня и обозначается как агрегированный субъект управления. В агрегированном субъекте управления выделяются три субъекта: первый - руководство и персонал коммерческой организации; второй - государственный орган, отвечающий за проведение инновационной политики, третий - союз организаций малого бизнеса. Вопросы организации эффективной системы управления должны находиться в центре внимания всех субъектов управления. Наиболее результативной будет система, базирующаяся на постоянном взаимодействии между всеми субъектами, основанная на заинтересованности каждого из них в эффективном развитии организаций малого бизнеса.

Средства управления могут различаться в зависимости от уровня субъекта, но в комплексе используются для успешной практики внедрения инноваций, формирования инновационной восприимчивости и инновационной организационной культуры, как в отдельных организациях, так и повышения инновационной культуры общества.

Теоретическая значимость диссертационной работы состоит в следующем:

- обосновано понятие «инновация» с использованием идей структурного функционализма, теории конфликта и социолого-управленческого подходов; раскрыто понятие «инновационной восприимчивости», «инновационной организационной культуры»;

- раскрыта структура системы управления внедрением инноваций в современных коммерческих организациях малого бизнеса, обоснованы и детально представлены ее элементы;

- обосновано, что для формирования инновационной восприимчивости персонала организации существенное значение имеет инновационная организационная культура как основа предрасположенности персонала к нововведениям и внедрению инноваций.

Применительно к проблематике диссертации результативно использованы системный, социолого-управленческий подходы, а также метод теоретического моделирования, сравнительный анализ статистических данных, анкетный опрос, экспертное интервью.

Практическая значимость результатов исследования подтверждается проведенным социологическим анализом управления инновациями в коммерческих организациях, состояния инновационной восприимчивости персонала и сопротивления инновациям в коммерческих организациях малого бизнеса, в результате которого:

- предложена модель обучающейся организации, на базе которой может осуществляться успешное управление инновациями в современных коммерческих организациях малого бизнеса, в том числе формироваться инновационная организационная культура.

- предложена оптимальная модель управления внедрением инноваций в коммерческих организациях малого бизнеса.

Результаты исследования могут быть использованы в учебных курсах по «Социологии управления», «Организационной культуре», «Организационному поведению», «Инновационному менеджменту», «Организационному развитию», «Управлению персоналом», а также в системе повышения квалификации для управленческого персонала.

Степень достоверности результатов проведенных исследований: сформулированные в диссертационной работе выводы и рекомендации обоснованы анализом теоретических и прикладных исследований по данной теме и подтверждены эмпирическими исследованиями.

В диссертации использованы статистические данные Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области, законодательные акты, распоряжения, федеральные постановления и нормативные документы Правительства Российской Федерации, данные официальной статистики по РФ, СФО в целом, Новосибирской области и Новосибирску, законодательные акты федерального и регионального уровней.

Личный вклад соискателя заключается в выборе методов исследования, разработке инструментария и проведении исследования в коммерческих организациях малого бизнеса г.Новосибирска, в подготовке основных публикаций по выполненной работе.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности: Указанная область диссертационного исследования соответствует паспорту

специальности 22.00.08 – социология управления в части п. 6 «Факторы, детерминирующие управленческое поведение индивидов в социальных институтах и организациях», п. 20 «Инновации в системе управления: источники, типы, уровни», п. 21 «Социологический анализ принципов, методов и социальных результатов управленческих инноваций».

Апробация работы. Основные положения и результаты исследования были апробированы на научных и научно-практических конференциях в Москве (2010, 2014, 2015), Новосибирске (2013), Самаре (2013), Казани (2013), Одессе (2012, 2013), Сант-Луисе (США, 2012), Тамбове (2011, 2012), Краснодаре (2012, 2015), Лондоне (Великобритания, 2015).

Основные результаты диссертационного исследования опубликованы в статьях (всего по теме диссертационного исследования опубликовано 19 научных статей, в т.ч. 5 – в рецензируемых журналах, рекомендуемых Высшей аттестационной комиссией), материалах научных и научно-практических конференций и семинаров.

Структура и объем диссертационной работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 276 наименований, 5 приложений, 9 таблиц, 6 рисунков.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, формулируется объект, предмет, цели и задачи исследования, характеризуется степень научной разработанности проблемы, определяются теоретическая и методологическая основы исследования, раскрывается научная новизна и положения, выносимые на защиту, теоретическая и практическая значимость предложений и выводов, сформулированных в диссертационном исследовании, личный вклад соискателя, апробация результатов исследования.

В первой главе работы «Теоретико-методологические основы управления инновациями в организациях» рассмотрены основные теоретические подходы к интерпретации понятия «инновация», осуществлено социологическое осмысление природы инноваций и раскрыты внутренние и внешние факторы, которые влияют на управление инновациями.

В первом параграфе «Инновации в организациях: основные теоретические подходы к интерпретации понятия» осуществлен анализ основных теоретических подходов, касающихся интерпретации понятия «инновация». Он показал, что в социологическом знании оно появилось позже, чем в таких науках, как культурология, экономика. Появлению понятия «инновация» предшествовало понятие «социальные изменения». Лишь с началом эмпирических исследований в социологии, касающихся изучения

нововведений, использование понятие «инновация» стало приобретать устойчивый характер. Автор предлагает рассматривать инновацию как впервые применяемые в организации любые изменения, касающиеся разработки, создания и распространения продукции, услуг, технологий, организационных форм, которые позволяют получить существенный социальный, экономический эффект. Отличием от имеющихся определений является то, что в данном определении акцентируется внимание не только на создании абсолютно новых продуктов, услуг, технологий, организационных форм, но и на усовершенствовании уже имеющихся.

Инновацию как сложное явление необходимо интерпретировать с позиции системного, социально-управленческого, социально-экономического, деятельностного и гуманистического подходов. Так, с позиции системного подхода не только инновация предстает как система изменений, но и сам процесс внедрения инноваций затрагивает системные изменения организации и внешней среды. С точки зрения социально-управленческого подхода внедрение инноваций предстает как система управления инновациями, которую необходимо сознательно формировать.

Этот управляемый процесс может быть эффективным и неэффективным, но в любом случае сопровождается инновационным поведением, которое объясняется с помощью диспозиционной концепции регуляции социального поведения В.А. Ядова²⁵. Степень готовности работников организации к инновациям, предрасположенность работника к участию в инновационной деятельности, уровень инновационной активности есть не что иное, как инновационные диспозиции работников, которые и регулируют его инновационное поведение.

В целом можем выделить такие типы инновационного поведения: два полюсных типа – принятие инновации и сопротивление инновации, а также совокупность разного рода сочетаний. При эффективной системе управления осуществляется принятие инновации, формируется инновационная восприимчивость, которую автор рассматривает как способность и готовность руководителей и персонала организаций создавать, осваивать и реализовывать инновации. Она проявляется в мотивационной и квалификационной готовности руководителей и персонала организаций на внедрение нововведений в деятельность организации. Состояние инновационной восприимчивости, мотивационной готовности и квалификационной готовности отчетливо выражено в организациях малого бизнеса. Это обусловлено такой спецификой подобных организаций, как быстрое протекание организационных процессов, информационная «прозрачность» и т.д.

Другое полюсное инновационное поведение – сопротивление внедрению инновации индивидами заключается в срыве и дискредитации проводимых изменений в организации, в том числе через трансформацию желаемых

²⁵ Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности : Диспозиционная концепция / В. А. Ядов. - М. : ЦСПиМ, 2013. - 376 с.

положительных результатов в угрозу для индивидов и организации. Этот тип поведения характеризует неэффективную работу системы управления инновациями.

Процесс управления инновациями в организации необходимо рассматривать как деятельность, которая охватывает не только организационно-административную сторону этого управления, технико-технологическую, социально-экономическую, финансовую, но и социально-психологическую. Здесь затрагиваются самые разные проблемы, в том числе, интересы, потребности индивидов в организации, возможность развития человеческих ресурсов, что особенно наиболее заметно в организациях малого бизнеса. Управление инновациями в деятельностном аспекте затрагивает также и вопросы разрешения возникающих конфликтов в организации.

Во втором параграфе **«Социологическое осмысление природы инноваций в организациях»** последовательно раскрывается природа инновации с использованием структурного функционализма, теории конфликта и социолого-управленческого подхода.

Положения структурного функционализма позволяют говорить о том, что организационные изменения, которые происходят благодаря внедрению инноваций, могут быть внутренними (эндогенными) и внешними (экзогенными). Не исключается также и комбинация вышеназванных преобразований. Теория структурного функционализма делает акцент на устойчивых образцах взаимодействия, на сохранении стабильного и равновесного состояния организации. Чтобы его сохранить при внедрении нововведений, необходима адаптация и определенное состояние организационной культуры. Инновации как источник изменений организации тесно связаны, с одной стороны, с потребностями и мотивированными процессами, имеющими место в организации, а с другой стороны, с уровнем развития культуры организации. В теории неофункционализма (Дж.Александр)²⁶ выявляется феномен культуры как основной причины социальных трансформаций, основы для возникновения социальных изменений и как феномен, управляющий деятельностью. Изложенные идеи позволяют сделать вывод о том, что внедрение инноваций предопределяется рядом факторов, основным из которых является культура не только организации, но и инновационная культура общества.

Внедрение инноваций с точки зрения теории конфликта – это нарушение стабильности организации, что в определенном смысле является конфликтом. Вместе с тем, инновации в организации вызывают преобразования, которые заставляют включиться процессам организационной адаптации к измененным условиям. Конфликты могут способствовать интеграции позитивных изменений и внедрению инноваций в организацию путем ослабления напряженности, повышения коммуникативных функций в процессе

²⁶ Alexander J. C. Neo-Functionalism. Newbury Park: Sage Publications / J. C. Alexander. – University of California Press, 1997. - 256 p.

взаимодействия, повышения эмоционального настрой внутри коллектива, увеличения уровня инновационной восприимчивости участников, повышения заинтересованности коллектива к предлагаемым инновационным изменениям и преобразованиям. Благодаря конфликту возможно снижение инновационной пассивности индивидов в организации, что быстро проявляется в организациях малого бизнеса из-за открытого, непосредственного характера взаимодействия руководителя и подчиненных.

Социолого-управленческий подход, ориентирует на то, чтобы рассматривать нововведения как «форму управляемого развития» (А.И.Пригожин)²⁷. Процесс трансформации влечет за собой новые стабильные изменения в форме процесса иницируемых и контролируемых изменений, в форме управляемого развития. Сопротивление, как ответ на нововведение, может дифференцироваться по-разному, что соответствующим образом сказывается на процессе интеграции предлагаемой инновации в организации. В рамках организационной культуры, с одной стороны, инновационные изменения осуществляются, а с другой, получают сопротивление, что обусловлено потребностями формирования у персонала необходимой мотивации к творческой деятельности, позитивного отношения к нововведениям. Инновационная восприимчивость в указанных условиях может рассматриваться как элемент функциональности организационной системы, который проявляется через постановку задач и достижения целей. Социолого-управленческий подход нацеливает также на то, что система управления внедрением инноваций должна стать системообразующим фактором организации в период инновационных преобразований. Наиболее отчетливо эта идея проявляется в коммерческих организациях малого бизнеса.

В третьем параграфе **«Система управления инновациями в организациях»** рассматривается внедрение инноваций с позиции деятельностного подхода.

Внедрение инноваций в организации, а также формирование инновационной восприимчивости, обеспечивается системой управления инновациями в организации. При анализе системы управления инновациями акцентируется внимание на социологии управления, а не менеджменте при внедрении инноваций. Для этой цели используются основные идеи деятельностного подхода.

С точки зрения деятельностного подхода управляющим субъектом в системе управления инновациями в организациях выступает руководство организации. Субъект управления может использовать организационно-административные, социально-экономические, социальные, культурные, социально-психологические средства управления в комплексе. Применение именно этих средств обусловлено такими особенностями социальных процессов при внедрении инноваций, как эндогенность и экзогенность,

²⁷ Пригожин А. И. Методы развития организации / А. И. Пригожин. – Москва : МЦФЭР, 2003. – 863 с.

выделенных П. Штомпой²⁸. Представленные ниже средства управления являют собой некоторый рекомендуемый вариант для успешного формирования инновационной восприимчивости, так как с точки зрения автора в совокупности могут максимально способствовать формированию мотивационной и квалификационной готовности руководителей и персонала организаций на внедрение нововведений.

Использование организационно-административных средств приводит к формированию квалификационной готовности индивидов (организации) на внедрение нововведений в деятельность организации. Организационно-административные средства, используемые топ-менеджментом, состоят в том, что руководство целенаправленно: а) планирует внедрение инноваций; б) разрабатывает инновационную стратегию организации с учетом сложности организационной структуры и размера организации; в) назначает ответственных за выполнение конкретной работы, связанной с внедрением инновации; г) формализует процедуры контроля внедрения инноваций и постоянной обратной связи; д) формализует систему премирования персонала, участвующего в инновационном процессе; е) осуществляет прогнозы ожидаемых полезных результатов нововведений; ж) проводит мониторинг компетентности специалистов и компетентности персонала, необходимые для проведения инновационных преобразований; з) развивает новые культурные и социальные нормы, принципы, ценности, убеждения, которые способствуют формированию инновационной восприимчивости и нивелированию сопротивления внедрению новшеств; и) формирует организационную систему управления инновациями, которая включает в себя инновационную стратегию развития, систему обучения персонала и повышения квалификации, инновационную организационную культуру, систему коммуникаций.

Социально-экономические средства включают человеческие и финансовые ресурсы, необходимые для обеспечения внедрения всех элементов инновационного процесса. Финансовые ресурсы определяют саму возможность внедрения инновации, а человеческие ресурсы - инновационную восприимчивость через нацеленность на изменения, мотивацию, профессиональную компетентность.

Социальные средства системы управления организационными инновациями – социальные программы, которые разрабатываются в отношении персонала – представляют собой один из мотивирующих факторов внедрения инноваций. По мере развития организации и успешности внедрения инноваций возможна ориентация на еще один вид социальных программ, а именно на программы, нацеленные на внешнее окружение (благотворительные акции и т.д.). Эти средства в большей мере способствуют формированию

²⁸ Штомпка П. Социология социальных изменений: пер. с англ. / П. Штомпка - М.: Аспект Пресс, 1996. - 416 с.

мотивационной готовности руководителей и персонала организаций на внедрение нововведений в деятельность организации.

Результативность процесса инновационных изменений будет зависеть от степени развития культурных средств системы управления инновациями, в том числе инновационной составляющей организационной культуры. При этом можно выделить три основных фазы формирования инновационной составляющей организационной культуры: 1) изменение прежних культурных стереотипов в отношении нововведения; 2) обучение и овладение новыми знаниями в отношении нововведения на основе самообучающейся организации, формирование новых ценностей в отношении нововведения; 3) реализация новых знаний, формирующихся в отношении нововведения, в эффективной работе всей организации.

Значимыми для формирования инновационной восприимчивости являются социально-психологические средства системы управления инновациями: мотивация инноваторов, формирование и поддержание инновационного климата в организации, социально-психологических установок, связанных с внедрением новшеств. Кроме того, на внедрение инноваций влияет интерес к саморазвитию и самореализации у персонала, образовательный уровень персонала, установка на перемены, возможность карьерного роста в результате внедрения инновации.

Представленная система управления инновациями предусматривает наличие не только регламентирующей роли управляющего субъекта (руководства организации), но и использования всего комплекса средств управления, благодаря которым формируется инновационная восприимчивость, мотивационная и квалификационная готовность руководителей и персонала организаций на внедрение нововведений в деятельность организации.

В случае неэффективной работы системы управления инновациями в организации начинает доминировать такая форма поведения персонала как сопротивление инновациям, инновационная пассивность. Поскольку истоки инновационной пассивности имеют глубокие социально-исторические корни, то актуализируется и приобретает все более важное социальное значение проблема формирования инновационной восприимчивости руководителей и персонала организаций, а также повышения инновационной организационной культуры. Качество работы системы управления инновациями в большей мере проявляется в коммерческих организациях малого бизнеса, что связано с их более открытостью, информационной, управленческой «прозрачностью».

Вторая глава «Управление внедрением инноваций в коммерческих организациях малого бизнеса: изучение практики» посвящена эмпирическому анализу проблематики управления инновациями в коммерческих организациях малого бизнеса г.Новосибирска.

Первый параграф «Анализ инновационной восприимчивости и сопротивления персонала инновациям в организациях малого бизнеса»

посвящен анализу данных эмпирического социологического исследования в коммерческих организациях малого бизнеса.

Выбор в качестве эмпирического объекта организаций малого бизнеса обусловлен несколькими причинами: во-первых, малый бизнес - один из ключевых факторов динамичного социально-экономического развития государства. Являясь императивом устойчивого развития российских экономики, он направлен не только на создание новых рабочих мест и более полное использование способностей, знаний, трудовых навыков людей, но имеет и другие, экономические преимущества, позволяющие успешно конкурировать на рынке с крупным бизнесом. К ним относятся: быстрая оборачиваемость средств; экономия средств за счет снижения затрат на содержание аппарата управления; свобода действий исполнителей, взаимозаменяемость работников; гибкость, умение быстро перестраиваться и реагировать на изменение внешней среды; возможность использовать местную материально-сырьевую базу; восприимчивость к необычным техническим решениям, вообще к инновационной деятельности; способность идти на риск. Последние характеристики малого бизнеса придают им принципиальные преимущества. Во-вторых, основной характеристикой организаций малого бизнеса является обладание множеством простых идей, готовых для реализации в России. Иными словами, инновации могут пройти все этапы своего внедрения гораздо быстрее в организациях малого бизнеса, чем в крупных предприятиях.

Для реализации цели исследования использовались количественный и качественный методы. Количественный метод осуществлен с помощью анкетного опроса персонала 32 организаций малого бизнеса г.Новосибирска (N= 831 респондент). Анкетный опрос проводился на кластерной выборочной совокупности. Для формирования выборочной совокупности использовался кластерный двухступенчатый отбор. На первой ступени генеральная совокупность подверглась кластерному отбору, где в качестве кластерного признака выступил вид экономической деятельности организаций малого бизнеса. За основу были взяты статистические данные об организациях малого бизнеса г.Новосибирска, представленные в соответствии с «Общероссийским классификатором видов экономической деятельности» (ОКВЭД). Из выделенных кластеров необходимые для исследования организации отбирались простым случайным выбором. На второй ступени произведен систематический стратифицированный отбор респондентов.

На основе изложенного, возникла задача проанализировать внешние факторы, препятствующие нововведениям, влияющим на их внедрение или вызывающие сопротивление со стороны коллектива организации, а также средства управления системы управления инновациями.

К внешним факторам влияния на инновационные изменения отнесены социально-экономическая и социально-политическая обстановка в стране, конкурентная среда, законодательные акты, касающиеся инновационной деятельности. Все средства системы управления инновациями в организациях

были разделены на организационно-административные, социальные, социально-экономические, социально-психологические группы.

При оценке таких внешних факторов влияния на внедрение инновации, как социально-экономическая обстановка в стране, государственное регулирование, конкурентная среда оказалось, что первые два фактора значимы примерно для половины опрошенных. 52,6% респондентов высказывается о том, что высокое положение среди конкурентов стимулирует внедрение инноваций в организации. (Рис. 1).

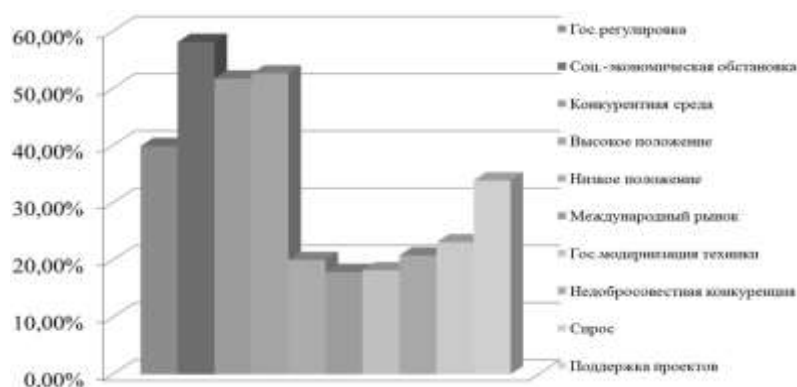


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос о внешних факторах, влияющих на внедрение инноваций в коммерческой организации (%)

Таким образом, государственное регулирование и социально-экономическая обстановка в стране могут как сдерживать, так и активизировать внедрение инноваций, а высокая конкурентная среда всегда стимулирует внедрение инноваций.

Анализ средств управления системы управления инновациями в коммерческих организациях показал, что в 56,4% случаев персонал организации участвует в планировании внедрения новшеств. Имеет место также и целенаправленное планирование процесса изменений (55,7%). Однако в большинстве организаций контроль за внедрением инноваций не осуществляется, либо это происходит в некотором дисбалансе с руководством. Что же касается информирования о процессе внедрения инновации, то в 57,6% случаев руководство всегда информирует, но в трети случаев персонал узнает о новом, когда оно уже внедрено.

Для формирования инновационной восприимчивости важна организационная система управления, которая включает в себя инновационную стратегию развития, систему обучения персонала и повышения квалификации, инновационную организационную культуру, систему коммуникаций. Согласно полученным данным у 46,2% респондентов такой системы не существует.

Инновационная восприимчивость формируется также благодаря практике внедрения новшеств. Все имеющиеся примеры внедренных новшеств выделены в три группы: управленческие нововведения (инновационная система маркетинга, открытие новых направлений и т.д.), технологические инновации

(автоматизированный учет по дополнительным параметрам, новые технологические процессы и т.д.), информационные инновации (собственная система сбора и обработки информации, компьютерные программы), социальные инновации (документальное ведение истории компании, контакт-центр и др.).

Изучение факторов, способствующих сопротивлению внедрения инноваций (Таблица 1), показало, что к числу таковых относятся недостаточная величина ресурсов в организации (59,3%), немотивированность персонала на изменения (48,2%), отсутствие гарантий охраны права интеллектуальной собственности (46,6%), приверженность стереотипам (40,2%), отсутствие интереса к саморазвитию и самореализации у персонала (39,7%), сложность организационной структуры (39,2%), страх перемен (37,9%), размер организации (37,7%), потери от ошибок в прогнозах ожидаемых полезных результатов нововведений (37,2%), низкий образовательный уровень персонала (31,3%), нездоровый организационный климат (26,2%). Таким образом, за исключением величины ресурсов для нововведения, самым значимым микросоциологическим фактором при сопротивлении инновациям выступает персонал, вторым по значимости сдерживающим фактором является руководство.

Таблица 1. Факторы, влияющие на внедрение инновации

Факторы, влияющие на внедрение инноваций	варианты ответов	
	да	нет
Недостаточная величина ресурсов	59,3	26,4
Немотивированность персонала на изменения	48,2	40,5
Отсутствие гарантий охраны права интеллектуальной собственности	46,6	31,7
Приверженность стереотипам и низкая способность к импровизациям	40,2	43,8
Отсутствие интереса к саморазвитию и самореализации у персонала	39,7	46,8
Сложность организационной структуры	39,2	47,8
Страх перемен	37,9	47,7
Размер организации	37,7	49,6
Потери от ошибок в прогнозах результатов нововведений	37,2	35,6
Низкий образовательный уровень персонала	31,3	59,1
Нездоровый организационный климат	26,2	61,2

Основными факторами инициирования инновационно-восприимчивого поведения (Рис.2) респонденты называют возможность карьерного роста в результате внедрения (78,9%), компетентность специалистов (72,5%) и компетентность персонала (75,1%), инновационный климат (70%).

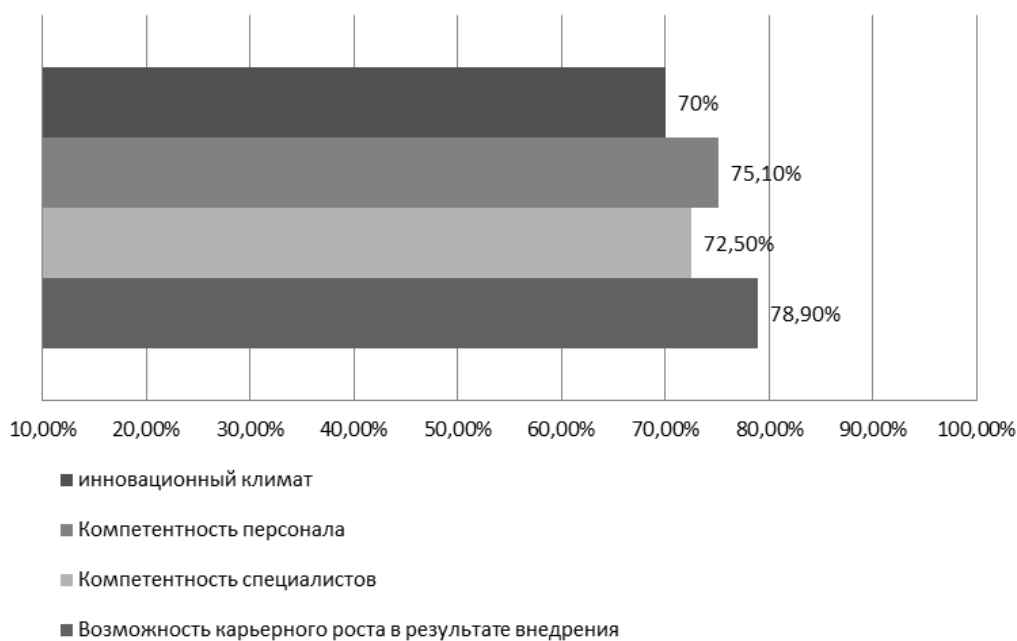


Рис. 2. Факторы, инициирующие инновационно-восприимчивое поведение (%)

Таким образом, на основании проведенного исследования удалось выявить наиболее влиятельные средства управления в системе управления инновациями, а также проблемные аспекты, связанные с сопротивлением внедрения инноваций.

Второй параграф **«Стратегия реализации нововведений: роль менеджмента в формировании системы управления инновациями»** сосредоточен на проверке идеи о том, что внедрение инноваций обеспечивается системой управления организационными инновациями. Для этих целей проведен корреляционный анализ средств управления организационными инновациями.

Роль менеджмента в стратегии реализации нововведений состоит в умении системно управлять этим процессом. Успешный менеджмент позволяет уверенно управлять деятельностью организации, в том числе и инновационной, оценивать возникающие проблемы, находить соответствующие решения. Так как организация имеет многослойную структуру, в задачи менеджмента входит согласование деятельности всей организации, применяя принципы менеджмента для достижения поставленных результатов. Именно по этой причине за основу системы управления организационными инновациями нами были взяты элементы управления, затрагивающие разные срезы организации - организационно-административный, социально-экономический, социальный, культурный, социально-психологический.

Организационно-административные средства системы управления включают планирование процесса изменений, контроль внедрения инноваций, анализ причин сопротивления и проблем внедрения, информирование о ходе процесса внедрения, отдельное подразделение для внедрения инноваций.

В ходе корреляционного анализа обнаружена слабая положительная связь между планированием процесса изменений и информированием членов организации о достоинствах новшества ($r=0,384$, $N=823$, $\rho=0,01$), регулярным эффективным контролем хода процесса этого внедрения ($r=0,413$, $N=824$, $\rho=0,01$) и анализом причин сопротивления и проблем внедрения: ($r=0,372$, $N=819$, $\rho=0,01$). Слабые положительные корреляционные связи установлены при наличии отдельного подразделения. В этом случае персонал вовлекается в процесс планирования и внедрения нового: $r=0,241$, $N=819$, $\rho=0,01$; руководство планирует процесс изменений: $r=0,173$, $N=820$, $\rho=0,01$; члены организации информируются о достоинствах новшества: $r=0,143$, $N=819$, $\rho=0,01$; существует эффективный и регулярный контроль за внедрением: $r=0,179$, $N=820$, $\rho=0,01$.

Социально-экономические средства системы управления организационными инновациями связаны с социально-экономической обстановкой в стране и конкурентной средой. Чем устойчивее социально-экономическая обстановка и активнее конкурентная среда, тем больший опыт внедрения ($r=0,102$, $N=818$, $\rho=0,01$ и $r=0,174$, $N=819$, $\rho=0,01$ соответственно).

Анализ социальных средств системы управления организационными инновациями показал, что в организациях малого бизнеса минимальны инновации в сфере социальной поддержки персонала. В исследовании с помощью факторного анализа выделены и проанализированы следующие группы внедряемых в организации инноваций: инновации в сфере развития человеческого капитала организации; инновации в сфере социальной поддержки персонала; инновации в сфере совершенствования условий труда. Исследование групп внедряемых инноваций в зависимости от распределения в должностной структуре показало, что респонденты-специалисты и респонденты-руководители среднего звена отмечают такие группы инноваций в своих организациях, как инновации в сфере развития человеческого капитала и инновации в сфере совершенствования условий труда. Респонденты – топ-менеджеры указывают на инновации в сфере совершенствования условий труда.

Исследование культурных средств системы управления организационными инновациями показало, что отсутствует инновационная культура. Так, согласно данным исследования, система управления организационными инновациями слабо отрицательно коррелирует с инновационной культурой организации: $r=-0,277$, $N=736$, $\rho=0,01$. Также не установлена корреляционная связь инновационной культуры с нормами организации.

Социально-психологические средства системы управления организационными инновациями включают социально-психологические установки руководителя в отношении инновации (отсутствие склонности к риску, страх перемен), а также мотивированность персонала на изменения.

В третьем параграфе **«Оценка управления инновационными процессами в коммерческих организациях малого бизнеса: экспертное мнение»** изложены результаты экспертного опроса для более глубокого понимания управления инновационными процессами, а также роли руководителя в реализации программы нововведений в коммерческих организациях малого бизнеса.

Качественный метод осуществлен в виде экспертного опроса (N=30). Выборочная совокупность включала топ-менеджеров, собственников коммерческих организаций, чиновников управленческого ранга, руководителей инновационных бизнес-направлений Правительства Новосибирской области. Выделены несколько групп экспертов, отличающихся основными принципиальными приоритетами в развитии и управлении бизнесом. К первой группе относятся эксперты, которые заняли свое место в бизнесе на самом раннем этапе российского предпринимательства – «кооперативном» (с 1987 г. по 1998 г.). Их основной задачей на тот период была проблема наполнения рынка товарами. Вторую группу составляют эксперты, которым пришлось приступить к управлению предприятием в период «развитого менеджмента» (с 1999 г. по 2007 г.), решая задачи связанные с выбором оптимальных решений, постановкой глобальных задач. К третьей группе экспертов принадлежит та категория управленцев, перед которыми стала задача личностного самосовершенствования, индивидуализации стиля руководства (с 2008 по настоящее время). Респонденты этой группы отмечают, что процесс управления в таких коллективах обречен на постоянное решение проблем, связанных с преодолением интеллектуального вакуума, ограниченности интересов, отсутствием культуры и эрудиции.

Результаты опроса экспертов свидетельствуют о том, что под давлением внешних и внутренних факторов коммерческим организациям «приходится менять собственные стратегии, наработанные механизмы управления и большое внимание уделять адаптационным вопросам с целью сохранения эффективности компании». Самое главное для руководства, по мнению опрошенных, это «своевременная оценка сути процессов, имеющих место во внешней среде и целесообразность планируемых инноваций». Эксперты указали также о том, что любые изменения сопряжены с определенным риском, как для организации, так и для коллектива. В связи с этим экспертами была обозначена «проблема инновационной адаптации не только к внутренним факторам, но и к условиям постоянно возрастающей внутренней неопределенности региона». Руководители отмечают, что «необходимо постоянно поддерживать уровень восприимчивости к инновациям, без которого невозможно адекватно реагировать на различные изменения внутренней и внешней среды»

В числе основных факторов, препятствующих внедрению инноваций, экспертами названы: слабое государственное регулирование инновационной экономики, отсутствие необходимой поддержки предприятиям малого бизнеса,

неправильное понимание государственными чиновниками самого принципа поддержки инновационного развития, недооценка экономических преимуществ коммерческих организаций малого бизнеса.

Оценивая «человеческий потенциал» как фактор сопротивления инновационного развития предприятия, эксперты указали, что «для оценки человеческого фактора необходимо проведение социологических опросов с целью выяснения основных инновационных или модернизационных направлений внутри коммерческой организации, с которыми работники согласны/не согласны, что во многом бы упростило процесс внедрения изменений и не приводило бы к принятию необдуманных, поспешных решений».

В целом эксперты, оценивая управление инновационными процессами в коммерческих организациях малого бизнеса, указывают на значимость экономических, политических, социальных, юридических условий, а также инновационную предрасположенность руководства и персонала.

В четвертом параграфе **«Модель управления инновациями в организациях малого бизнеса»** раскрываются идеи многоуровневой структуры воздействия на процесс управления инновациями в организациях. Методологическими основаниями предлагаемой модели управления инновационными процессами выступают системный и деятельностный подходы.

Системный подход используется при построении структуры модели управления инновациями, которая в коммерческих организациях имеет трехуровневое строение, а именно надсистемный, системный и подсистемный уровни. С позиции деятельностного подхода выделяются субъект, объект, средства, результат. Уровневое строение модели с выделением надсистемного, системного и подсистемного уровней объясняется с позиции системного подхода. Объект управления с точки зрения системного подхода предстает как система. Эта система в соответствии с принципом иерархичности одновременно входит в большую надсистему и состоит из меньших подсистем. Иными словами, подсистемы и надсистемы – такие же системы, имеющие все системные свойства. Надсистемный в предлагаемой модели – это уровень государства. Системный уровень – это уровень самой организации. Подсистемный уровень включает в себя конкретные средства, используемые для формирования инновационной восприимчивости персонала и успешного внедрения нововведений (Рис. 3).

В качестве субъекта выступает агрегированный субъект управления, в котором выделяются три субъекта: первый - руководство коммерческой организации; второй - государственный орган, отвечающий за проведение инновационной политики, третий – союз организаций малого бизнеса. Государственный орган как формальная структура и союз организаций малого бизнеса как неформальная структура могут совместно работать над формированием государственной инновационной политики.

В диссертации представлены свойства, принципы формирования и деятельности агрегированного субъекта управления.

Объектом управления предстают инновации и инновационная деятельность организации. Средства управления инновациями объединены в организационно-административную, социально-экономическую, социально-психологическую, кадровую, социальную, культурную группы.

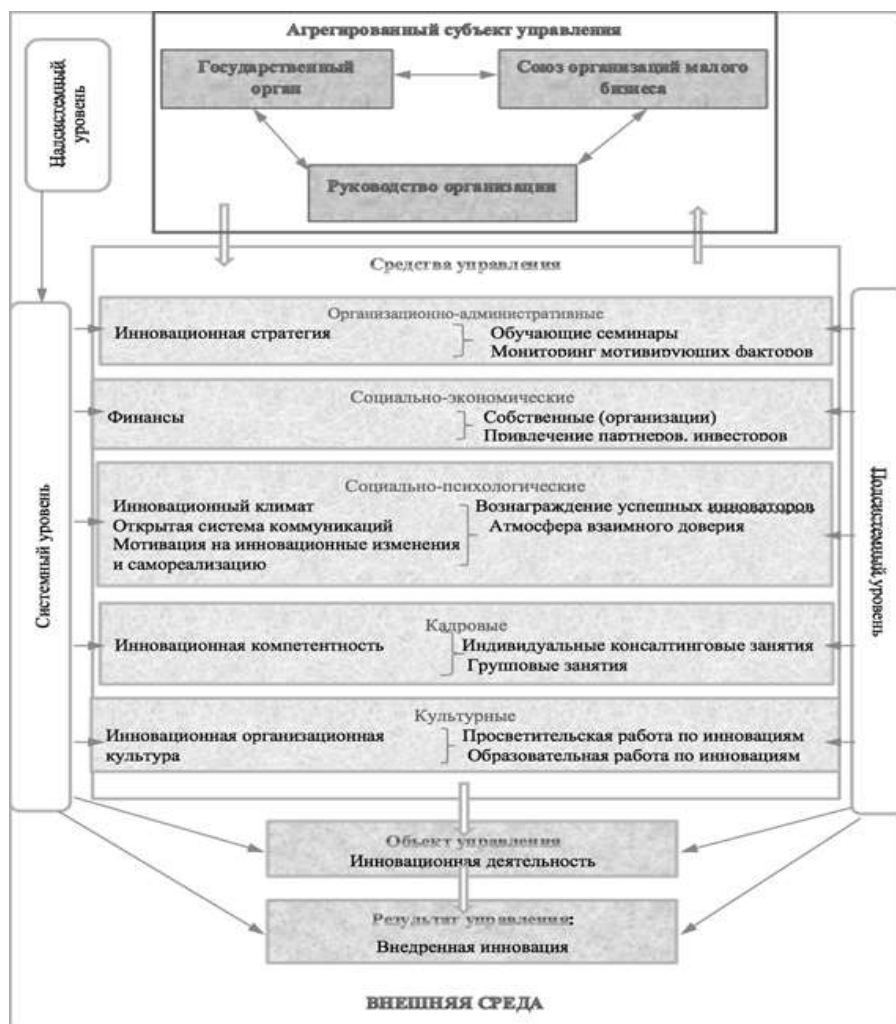


Рис. 3. Модель управления инновациями

Так, организационно-административными средствами управления являются: 1. Целенаправленное формирование инновационной составляющей в деловой стратегии организации. 2. Формирование инновационной восприимчивости. Для этой цели важно использовать принцип обучающейся организации (по П. Сенге)²⁹.

Социально-экономические средства управления испытывают значительное влияние такого элемента надсистемного уровня, как социально-

²⁹ Сенге П. М. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации : пер. с англ. / П. М. Сенге. – М.: Олимп-бизнес, 2011. - 448 с.

экономическая обстановка в стране. Для реализации модели управления инновациями ключевыми являются финансовые ресурсы, требуемые для внедрения инновации. При недостаточном внутреннем ресурсе для управления инновациями возможно привлечение финансовых ресурсов через привлечение партнеров, частных инвесторов и товарного кредита.

К социально-психологическим средствам управления относится формирование инновационного климата, который зависит от системы коммуникаций и доступности любой информации до сотрудников. Использование социально-психологических средств также осуществляется по принципу обучающейся организации. Кроме создания атмосферы свободного доступа к информации, формируется также мотивация персонала на инновационные изменения, а также на самореализацию персонала, связанную с инновационными преобразованиями.

Кадровые средства управления включают проведение индивидуальных коммуникационно-консалтинговых занятий, направленных на формирование инновационной восприимчивости персонала, а также проведение групповых занятий, нацеленных на формирование у сотрудников профессиональных компетенций, имеющих непосредственное отношение к внедряемой инновации.

К социальным средствам управления относится участие во внешних и внутренних социальных проектах, которые в целом способствуют формированию навыков положительного отношения к новшествам, в том числе и инновациям в организации. Чем сильнее отличается та или иная работа в социальном аспекте от традиционного подхода к проблеме, тем больше создается условий для формирования инновационного мышления персонала и руководства.

Культурные средства управления включают просветительские и обучающие мероприятия на двух уровнях: надсистемном и подсистемном уровнях. Так, на подсистемном уровне к культурным средствам относится формирование инновационной организационной культуры, инновационной восприимчивости к нововведениям внутри коллектива по принципу обучающейся организации.

Результатом в модели управления инновациями является внедрение инновации.

В **Заключении** сформулированы основные выводы и результаты диссертационного исследования.

Основное содержание диссертационной работы отражено в следующих публикациях автора:

1. Михайлова Е.В. Социологический подход к определению понятия «инновация»: на примере коммерческих организаций [Текст] / Е.В. Михайлова // Теория и практика общественного развития. - Краснодар, 2012. - №9 - С. 54-59 (из перечня ВАК РФ).

2. Михайлова Е.В. Управление инновационными изменениями в коммерческих организациях [Текст] / Е.В. Михайлова // Идеи и идеалы. - №2. - 2013. - С. 57-63 (из перечня ВАК РФ).
3. Михайлова Е.В. Внедрение инноваций в коммерческих организациях: теоретический анализ и эмпирическая иллюстрация проблем [Текст] / Е.В. Михайлова // Вестник экономики, права и социологии. - Казань, 2013. - №3 - С.70-73 (из перечня ВАК РФ).
4. Михайлова Е.В. Инновационная восприимчивость и сопротивление инновациям: социологический взгляд [Текст] / С.А. Ильиных, Е.В. Михайлова // Теория и практика общественного развития. - Краснодар, 2015. - №14 – С.12-15(из перечня ВАК РФ).
5. Михайлова Е.В. Инновации в организациях: внедрение и сопротивление [Текст] / С.А. Ильиных, Е.В. Михайлова // Социологические исследования. - №6. - 2015. – С. 86-90 (из перечня ВАК РФ).
6. Михайлова Е.В. Инновации в системе управления на примере американской модели менеджмента [Текст] / Е.В. Михайлова // Современные проблемы гуманитарных и естественных наук. Материалы V Международной научно-практической конференции (29-30 декабря 2010 г.). - Москва, 2010. - С. 257-260.
7. Михайлова Е.В. Инновации как фактор конкурентного преимущества коммерческих организаций [Текст] / Е.В. Михайлова // Экономика, социология, право: новые вызовы и перспективы. Материалы научно-практической конференции (29-30 декабря 2010 г.). - Москва, 2010. - С. 137-140.
8. Михайлова Е.В. Инновационная Россия – Россия управленческая [Текст] / Е.В. Михайлова // Актуальные проблемы науки: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции (30 мая 2011 г.). Часть 1. Тамбов: ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2011. – С. 75-77.
9. Михайлова Е.В. Инновации как фактор конкурентного преимущества коммерческих организаций [Текст] / Е.В. Михайлова // Актуальные проблемы науки: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции (27 сентября 2011 г.). Часть 1. - Тамбов: ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2011. – С. 91-100.
10. Михайлова Е.В. Организационная культура современного предприятия: факторы инноваций и сопротивление им в аспекте социологии управления [Текст] / Е.В. Михайлова // Актуальные проблемы науки и образования: прошлое, настоящее, будущее: Сборник научных трудов по материалам Международной заочной научно-практической конференции (29 марта 2012 г.). Часть 1. - Тамбов: ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2012. – С. 103-106.
11. Михайлова Е.В. Оценка существующей дисфункции государства с точки зрения закономерной смены культурной формации [Текст] / Е.В.

Михайлова // Перспективы развития науки и образования: Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции (28 сентября 2012 г.). Часть 1. - Тамбов: ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2012. - С. 122-127.

12. Михайлова Е.В. Понятие «инновация» с точки зрения теории Т.Парсонса [Электронный ресурс] / Е.В. Михайлова // Сборник научных трудов SWorld по материалам Международной научно-практической конференции «Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития 2012». - Одесса: Куприенко, 2012. Режим доступа. www.sworld.com.ua/konfer28/365.pdf.

13. Михайлова Е.В. Параметры организационной культуры и новый взгляд на проблемы ее сознательного изменения [Текст] / Е.В. Михайлова // Современные вопросы науки и образования: XXI век. Сборник научных трудов по материалам Международной заочной научно-практической конференции (29 февраля 2012 г.). Часть 2. - Тамбов: ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2012. - С. 88-93.

14. Mihailova E.V. Social innovations in management: a look at the implicit component / S.A. Plynih, E.V. Mihailova // Applied and Fundamental Studies: Proceeding of the I International Academic Conference. - Vol. 2. - St. Louis, 2012. - P. 220-224.

15. Михайлова Е.В. Логическое построение, становление и развитие инновации в организационной системе [Текст] / Е.В. Михайлова // Актуальные вопросы экономики и финансов в условиях современных вызовов российского и мирового хозяйства. Материалы Всероссийской очно-заочной научно-практической конференции с международным участием (25 марта 2013 г.). Часть 2. - Самара: ООО Ас Гард, 2013. - С. 66-72.

16. Михайлова Е.В. Управленческие инновации с позиции системного подхода [Текст] / Е.В. Михайлова // Сборник научных трудов SWorld. - Т. 21. Выпуск 2. - Одесса: Куприенко, 2013. - С. 78-84.

17. Михайлова Е.В. Понятие «инновация» в контексте философского, культурологического и социологического подходов [Текст] / Е.В. Михайлова // Сборник научных трудов SWorld. - Т. 21. - Выпуск 3. - Одесса: Куприенко, 2013.- С. 86-91.

18. Mihailova E.V. Conceptual approaches to the definition of «innovation» in the case of commercial organizations: sociological aspect / E.V. Mihailova // Международный научно-популярный вестник Европа-Азия. Материалы IV Международной конференции «Современные концепции научных исследований» (25 июля 2014 г.). - Москва, 2014. - С. 114 -117.

19. Mikhailova E.V. Innovative susceptibility and resistance to innovations: sociological view / S.A. Plynih, E.V. Mikhailova // 5th International Conference on the political, technological, economic and social processes (23-29 July 2015). - London: SCIEURO, 2015. - P. 83.

Подписано в печать 11.09.2015 г. Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 2,0
Тираж 100 экз. Заказ №5.

Библиотечно-издательский комплекс федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования
«Тюменский государственный нефтегазовый университет».
625000, г. Тюмень, ул. Володарского, 38.

Типография библиотечно-издательского комплекса.
625039, г. Тюмень, ул. Киевская, 52.