

Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения
эффективности»

**Социокультурные условия развития инновационных компетенций
современного руководителя**

Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна

Блохина Мария Сергеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия

E-mail: mcalekseeva@mail.ru

**Социокультурные условия развития инновационных компетенций современ-
ного руководителя**

Блохина Мария Сергеевна

Соискатель

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,
факультет государственного управления, Москва, Россия*

E-mail: mcalekseeva@mail.ru

Инновационные компетенции руководителя - это набор умений, навыков и способностей, позволяющих руководителю нестандартно подходить к принятию решений и выполнению профессиональных обязанностей, выводить организацию на новый уровень развития за счет использования новейших технологий и достижений науки, поощрять новые идеи и поддерживать их реализацию. Многие исследователи [1,2,3,4,5] полагают, что развитие большинства компетенций должно осуществляться в русле социокультурного подхода. Его применение актуально и для развития инновационных компетенций.

Социокультурный подход, чаще всего, интерпретируется как конгломерат трех основных социальных явлений: культуры, общества и личности. По мнению Н.И. Лапина, их отчетливо выразил П. Сорокин в книге «Общество, культура и личность: их структуры и динамика» (1947). Проводя строгий анализ «родовой структуры» социокультурных явлений, он подытоживает результаты анализа в емкой формуле: «Личность, общество и культура как неразрывная триада». И поясняет: «Структура социокультурного взаимодействия... имеет три аспекта, неотделимых друг от друга: 1) личность как субъект взаимодействия; 2) общество как совокупность взаимодействующих индивидов с его социокультурными отношениями и процессами и 3) культура как совокупность значений, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица, и совокупность носителей, которые объективируют, социализируют и раскрывают эти значения. Ни один из членов этой неразделимой триады (личность, общество и культура) не может существовать без двух других». Идеи П. Сорокина дополнил Б.С. Ерасов, обративший особое внимание на роль культуры в упомянутой триаде. В основание социокультурного подхода, по мнению Б.С. Ерасова, положен доминирующий тезис о том, что какими бы мотивами человек ни руководствовался в своей деятельности, скрытыми (подсознательными) или явными, в терминах какой бы науки эти мотивы ни описывались, все это фиксируется в *культуре*.

Применение социокультурного подхода к развитию инновационных компетенций руководителей, таким образом, предполагает его осуществление, как минимум, на трех уровнях - социальном, организационном и личностном, а также учет влияния социальных и культурных факторов на каждом из них. По нашему мнению, особое значение для развития инновационных компетенций руководителей имеет первый, социальный, уровень и действующие на нем обще-

ственные институты. К ним, прежде всего, можно отнести институт государства, институт образования, институт СМИ.

яние *института государства* на развитие инновационных компетенций руководителей осуществляется через развитие инновационного потенциала страны. Основными инструментами развития при этом могут быть: финансирование рынка инноваций (программы поддержки для государственных и частных инновационных структур), создание инновационных структур (технопарки, технополисы, инкубаторы и т.п.), разработка новых образовательных стандартов, нацеленных на формирование инновационно-ориентированных кадров, необходимых для рынка инноваций. Развивая инновационный потенциал страны, государство формирует спрос на инновационно-ориентированные кадры, включая руководителей, создает условия для их подготовки и вовлечения в инновационную деятельность.

В качестве *государственных мер стимулирования* развития инновационного потенциала страны, по мнению О.А. Пономаревой [6], О.М. Степановой [7], Ю.А.Карповой, целесообразно использовать следующие: 1. На уровне национальной экономики - налоговые стимулы исследований и разработок. 2. На уровне промышленности в целом - налоговые стимулы, инвестиции, избирательная политика кредитования. 3. На уровне отдельных фирм - поддержка исследований и разработок, меры помощи во внедрении новых продуктов. 4. На уровне НИИ - меры помощи в использовании результатов исследований и разработок. 5. На уровне наукоёмких отраслей промышленности - финансовая поддержка технологических процессов и программ перестройки. 6. На уровне субъекта отношений - защита свободы личности, собственности и предпринимательства. 7. На уровне *образования* - разработка и реализация целевых государственных программ по поддержке образования, формирование и внедрение новых образовательных моделей.

ститут образования обладает мощным потенциалом для воздействия на развитие инновационных компетенций современных руководителей.. Особое значение имеет целенаправленное создание *особой образовательной и научно-исследовательской среды*, характерные особенности которой - инновационно-ориентированные образовательные стандарты и создание лабораторных условий для разработки инновационных идей. В этих целях создано множество технополисов и инкубаторов, действующие образовательные стандарты уже включают в себя установку на инновационность.

ститут *СМИ* - еще один важный фактор формирования и развития инновационных компетенций руководителей. Многие профильные СМИ (Forbes, Harvard Business Review, ТехУспех, медиахолдинг РБК) формируют спрос на инновационно-ориентированных руководителей, пропагандируют значимость инновационного мышления и других инновационных компетенций руководителей для решения управленческих задач, публикуют многочисленные истории успеха, свидетельствующие о том, что многие проблемные ситуации в жизни организаций были разрешены только с помощью нестандартных идей руководителей.

Институт государства, институт образования и институт СМИ, согласно социокультурному подходу, оказывают влияние на развитие инновационных компетенций руководителей, прежде всего, на уровне общества. На уровне организации и на уровне личности приоритетным становится влияние иных факторов. Среди них - организационная культура и климат в коллективе, а также инновационный потенциал личности руководителя.

Источники и литература

- 1) Асмолов А. Г. Психология личности. М.: Изд-во Моск. ун-та., 1990.

- 2) Бермус А.Г. Введение в гуманитарную методологию.. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2007. С.28.
- 3) Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2004.
- 4) Ерасов Б.С. Социальная культурология: Учебник для студентов высших учебных заведений. — Издание третье, доп. и перераб. М.: Аспект Пресс, 2000.
- 5) Лапин Н.И. Социокультурный подход и социатально-функциональные структуры. Теория. Методология. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/020/174/1217/001.LAPIN/> (Дата обращения: 10.10.2017).
- 6) Сорокин П. Человек, цивилизация, общество. М.: Политиздат, 1992. С. 218.
- 7) Пономарева О.А. Инновации и их роль в развитии экономики России. Наука и общество. Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова", 2012.
- 8) Степанова О.М. Роль и функции государства и развития рынка инноваций //Российский университет дружбы народов. № 2. 2008. С. 90-97.