



С.Г. КАМИНСКАЯ (МИНСК)

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК СУБЪЕКТ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Обосновывается вывод о том, что трудовому коллективу принадлежит роль *субъекта* инновационных процессов, реального пространства, где зарождаются и реализуются новаторские идеи. Теоретико-методологической основой данного вывода являются труды многих исследователей инноваций разных школ и периодов. При этом особый акцент делается на значимости кадровой и организационно-управленческой составляющих инноватики.

The conclusion that labor group performs the function of *the subject* of innovative processes, as well as that of the real field for creating and implementing innovative ideas is justified. Works of many researchers who study innovations within various schools and at different periods serve the theoretical-methodological grounds for the conclusion. A special emphasis is made on the significance of personnel and administrative elements of the innovations theory.

Научные исследования в области инноватики в последние годы значительно активизировались. Наряду с разработкой теоретико-методологических проблем становления и развития данной отрасли знания активно изучаются практические результаты инновационной деятельности. Примечательно, что в данном поисковом комплексе все большее внимание уделяется исследованию инновационных процессов в трудовом коллективе. И это не случайно: именно в трудовых коллективах чаще всего зарождаются первичные инновационные идеи, а затем и реализуется большинство инновационных проектов. Иными словами – коллектив выступает в качестве непосредственного (законного) субъекта инновационной деятельности. А это означает, что в успешном в инновационном отношении коллективе весь его персонал «заражается» инновационной идеей, на процессы нововведений направляются все его организационно-управленческие рычаги и создаются соответствующие социально-экономические, мотивационные, технические и технологические условия.

Ретроспективный взгляд на исследование особой роли трудового коллектива в инновационных процессах показывает, что к этой проблематике обращались многие, в том числе и известные социологи. Так, Й. Шумпетеру – одному из родоначальников исследования инновационной проблематики в рамках западной научной мысли – принадлежат попытки изучения различных аспектов инновационной деятельности в организации, в том числе на уровне отдельной личности. Личность автор рассматривает с позиций включения ее в качестве субъекта в разработку и реализацию инновационных идей. Для обозначения такого субъекта Шумпетер использует понятие «предприниматель». На предпринимателя он смотрит как на творческую личность, сочетающую и конкретную трудовую деятельность, и творчество. Этот субъект включен в определенный вид деятельности и уже в ней реализует свое предпринимательское начало. По Шумпетеру, «предприниматели – это особый тип, а их поведение – особая проблема, движущая сила значительного числа важных феноменов», ключевым признаком их практической деятельности является «осуществление новых комбинаций», реализация изобретения, воплощение его в жизнь. Таким образом, в предпринимателе Шумпетер раскрывает личность, включенную в трудовую деятельность всего коллектива и воплощающую в рамках этой функции инновационные идеи на практике¹.

Различные аспекты исследования роли трудового коллектива в инновационной деятельности нашли свое отражение в теории и практике зарубежных авторов, разрабатывавших научные подходы к управлению в рамках традиций существовавших на тот период школ управленческой мысли, в том числе: школы научного управления; классической (административной) школы; школы человеческих отношений и поведенческих наук, а также количественного метода, а позднее – процессного, системного и ситуационного подходов.

Исследования инноваций в трудовом коллективе в рамках *школы научного управления и классической (административной) школы* развивались в контексте субъект-объектных отношений практического взаимодействия руководства и подчиненных. На первом этапе акцентируется внимание на четком разделении функций рабочих и администрации в зарождении и реализации инновационных идей, разрабатываются конкретные способы взаимодействия рабочих и менеджеров в инновационной практике в трудовом коллективе.

В данном контексте представляют интерес труды Ф. Тейлора как представителя *школы научного управления*. Инновационная деятельность в трудовом коллективе рассматривается автором в единстве с принципами научного менеджмента, где и администрации, и рабочим предписывались конкретные роли и обязанности. Поддерживая и развивая творчество работников, Тейлор заботился о том, чтобы оно было научно обосновано, чтобы администрация не снимала с себя ответственности за инновационные процессы. «Всякий раз, когда рабочий предлагает какое-либо новое усовершенствование, правильная политика администрации диктует ей необходимость тщательного анализа нового метода и, в случае нужды, проведения ряда опытов для точного установления сравнительных достоинств нового проекта и старого стандарта»².

Как видим, Тейлор делает существенный шаг вперед по отношению к роли рабочего в инновационных процессах: он уже не только реализует новшества на практике, как считалось ранее, но также получает право на разработку и реализацию инновационных идей. Однако Тейлор требует непосредственного и ответственного включения в этот процесс и администрации. Любое творческое начинание рабочего должно было пройти через научную оценку и даже эксперимент, и только в случае положительного решения рабочий за свою изобретательность получит вознаграждение, а творческая идея найдет практическое применение.

Представляется, что тейлоровская идея соответствия рабочего и администрации в процессе разработки и внедрения новшеств весьма актуальна и для современной практики. Безусловно, исключительно важно развивать инициативу, творческие порывы работников, но и столь же важно, чтобы руководители оказывали им консультационную помощь, создавали необходимые материально-технические, мотивационные и организационные условия.

Идея активизации творческой мысли членов трудового коллектива и особой роли в этом процессе руководителей всех уровней получила блестящее развитие в трудах А. Файоля – одного из представителей *классической (административной) школы*. Развитие творческой инициативы Файоль обозначил как один из важнейших принципов управления, необходимый «на всех ступенях социальной лестницы». Исследователь отмечал: «Инициатива всех, присоединенная к инициативе начальства и, по необходимости, ее пополняющая, – большая сила для предприятия. Это бывает особенно заметно в трудные моменты». «Требуется много такта и личной доблести, – подчеркивает автор, – чтобы возбуждать и поддерживать инициативу всех в пределах, предписываемых уважением к авторитету власти и дисциплине. Необходимо, чтобы начальство умело приносить иногда в жертву свое самолюбие, давая удовлетворение этого рода запросам своих подчиненных». И уже совсем по-современному звучит файолевский вывод о

роли руководителя. «При прочих равных условиях, – пишет Файоль, – начальник, умеющий предоставлять инициативу своему персоналу, бесконечно превосходит начальника, не умеющего этого делать»³.

Советский исследователь А.К. Гастев также рассматривал изобретательство, развитие личной инициативы в качестве одного из ключевых принципов научной организации труда. По его мнению, рабочий является и объектом изучения, и самим творящим субъектом этого изучения, а внедрение идей научной организации труда и управления возможно и необходимо не только на технически оснащенных участках производства с прекрасным, современным оборудованием, но и в «любом сарае», в самом неустроенном «медвежьем углу России». Кроме того, Гастев исследовал природу личности изобретателя как таковую, выделив ряд ее специфических особенностей⁴. Исследования и практика обучения кадров по методикам Центрального института труда, возглавляемого Гастевым, были огромным шагом вперед по сравнению с Тейлором и другими западными учеными. В середине 1920-х гг. в Центральный институт труда в Москву приезжали изучать опыт делегации из Германии, Франции, Англии, США. Методика цитовцев получила международное признание.

Представители *школы человеческих отношений и поведенческого (бихевиористского) направления* делают еще один важный шаг в исследовании инноваций в трудовом коллективе. Признавая возрастание роли «человеческого фактора», они связывают творческие начинания работников с их *внутренним миром, побудительными мотивами и творческими возможностями*. Внимание сосредоточивается на анализе внутренних мотивов включения субъекта в инновационную деятельность; на учете не только производственных, но и социально-психологических факторов, обуславливающих раскрытие инновационного потенциала личности. Актуализируются исследования в области изучения природы творческой личности, ее своеобразия, внутренних особенностей субъектов, реализующих инновации, а также вопросы налаживания системы менеджмента творческих кадров в организации и др.

Так, А. Маслоу рассматривал творчество и креативность личности в качестве механизмов ее самоактуализации. Он обосновал особый интерес к новому типу образования и воспитания, которое содействовало бы становлению «нового типа человека – находящегося в движении, творческого, импровизирующего, доверяющего себе, мужественного, самостоятельного»⁵. Кроме того, Маслоу отмечал необходимость налаживания менеджмента творческих кадров в организации, сводящегося к выявлению творческих людей, их привлечению в организацию и дальнейшему удержанию в ней. Исследователь описал, какие характеристики присущи творческим людям, называя в общем перечне такие черты, как склонность вести себя несколько странно и необычно, нереалистичность, недисциплинированность, неточность и т. д. Именно эти признаки, по мнению Маслоу, являются признаками «не столько сумасшествия, но также и креативности»⁶.

Интересный аспект исследования выбрал польский социолог А. Матейко. В развитии инновационности коллектива на первое место он выдвинул *специфику личности руководителя* как определяющую творческую составную коллектива в целом и отдельных его членов. Именно она, с точки зрения Матейко, ориентирует каждого из членов коллектива на создание и воплощение инновационных задумок на практике. Исследователь выделил ряд качеств руководителя творческого коллектива: умение вдохновлять; выполнение обязанностей, связанных со взаимоотношениями в коллективе; приверженность стилю поведения, результаты которого выражаются в творческом стимулировании членов коллектива; наличие определенного набора личностных характеристик, необходимых руководителю такого уровня⁷. Рассматривая вопрос о стиле управления творческим коллективом, Матейко отмечал, что авторитарное отношение к подчиненным «подавляет инициа-

тиву и способствует возникновению апатии, исключая творчество», в то время как демократические формы «благоприятствуют индивидуальной и коллективной находчивости и предприимчивости, бодрой атмосфере, заметно повышают моральное состояние и общую удовлетворенность членов коллектива»⁸.

Значительно расширяет спектр изучения субъективных факторов творческого процесса словацкий исследователь И. Перлаки. Наряду с анализом *личных и рабочих характеристик творческого индивида* как отдельно взятого субъекта инновационной деятельности он рассматривает влияние всего трудового коллектива на инновационную активность каждого из его членов⁹. При этом особое внимание обращает на *оперативное управление* инновационными процессами, предложив *три принципа, лежащих в основе успешной реализации* нововведений и ориентирующих на интеграцию инновационных процессов при активной поддержке со стороны формального руководства и неформальных лидеров¹⁰. Кроме того, Перлаки анализирует факторы организационно-управленческого характера (особенности обмена информацией между членами трудового коллектива в процессе инновационной деятельности, длительность временных интервалов каждого из этапов нововведения, особенности принятия решений о нововведениях и др., а также факторы, вызывающие препятствия на пути реализации нововведений)¹¹.

Отечественные исследователи А.В. Филиппов, В.К. Липинский, В.Н. Князев рассматривают *внутренние мотивы и ценностные ориентации* членов трудового коллектива в качестве факторов включения в инновационную деятельность. Они считают, что в основе инициативного и ответственного отношения к труду лежат такие мотивы, как интерес, достижение успеха, значимость выполняемой работы, самовыражение и самореализация. Среди ценностных ориентаций, определяющих степень творческого отношения к труду, авторы называют, во-первых, ценностные ориентации на общественно полезный труд, во-вторых, связанные с получением материальных благ, в-третьих, основанные на интересе к выполненной работе¹².

Анализируя вклад работников в инновационное развитие организации, американские исследователи Т. Питерс и Р. Уотермен предлагают *дифференцировать* их по трем категориям в зависимости от роли в инновационном процессе: «энтузиаст продукта», «энтузиаст-управляющий», «крестный отец»¹³.

Близкий к данной концепции подход разрабатывает Л.Я. Косалс. В зависимости от принимаемой роли на этапе воплощения инновационной задумки на практике члены трудового коллектива могут быть дифференцированы, с точки зрения Косалса, по критерию убывания степени их участия в инновационном процессе. Это субъекты: 1) занимающиеся самостоятельной разработкой новшеств и их активным внедрением; 2) проявляющие самостоятельную активность при осуществлении нововведений; 3) участвующие в осуществлении нововведений без проявления самостоятельной активности; 4) проявляющие пассивность в осуществлении нововведений; 5) выражающие активное сопротивление внедрению новшества¹⁴.

В качестве отдельного направления, связанного с исследованием членов трудового коллектива как потенциальных творцов и реализаторов своих идей на практике, выдвинулось направление анализа факторов, обуславливающих *предрасположенность личности* к творческо-инновационной активности. При этом в качестве основы классификационных схем берутся самые разные критерии: природа происхождения (биологические и социальные факторы)¹⁵; связь с интеллектом (интеллектуальные и внеинтеллектуальные факторы)¹⁶; уровни личности (биологические, психофизические, социально-духовные факторы)¹⁷; компоненты готовности к творчеству и инновациям (мотивационный, когнитивный, операциональный, эмоционально-волевой компоненты)¹⁸.

И.В. Конев анализирует специфику социального управления инновационными процессами с точки зрения *положительного и конструктивного*

отношения персонала к инновациям, а также его инновационную готовность, рассматривая две основные ее составляющие: предрасположенность персонала к инновациям и подготовленность персонала к инновациям. Каждый из элементов инновационной готовности членов трудового коллектива к осуществлению инновационной деятельности исследуется более детально с точки зрения составляющих его компонентов¹⁹.

Изучение проблем творчества и инноваций в трудовом коллективе развивалось как в рамках общей теории управления, ее основных школ и направлений, так и в рамках оформившейся впоследствии теории инноватики. При этом наблюдается тенденция к рассмотрению процессов разработки и внедрения инноваций уже в качестве функции организации, без которой невозможна эффективная деятельность последней. Авторы все чаще посвящают целые разделы вопросам, связанным с особенностями инновационного развития организации, уделяя внимание исследованию, с одной стороны, механизмов *организационно-управленческого стимулирования инновационной деятельности в трудовом коллективе*, с другой – *человека как потенциального творца и реализатора своих идей на практике*.

Нетрудно заметить, что первое направление во многом в качестве теоретико-методологических предпосылок опирается на идеи, заложенные школой научного управления и классической (административной) школой, второе – на идеи, заложенные школой человеческих отношений и поведенческого (бихевиористского) направления, продолжая и развивая предыдущие научные разработки. Два обозначенных вектора научного интереса существуют параллельно, зачастую пересекаются между собой, но не противопоставляются, а, наоборот, дополняют друг друга.

Возрастающий интерес к инновационным процессам принес в научную литературу немало новых подходов, взглядов, направлений, которые ранее не присутствовали или в незначительной степени присутствовали в исследованиях. И это естественно: инноватика как социальное явление развивается, значит, развиваются и аспекты ее исследования. Подобные факты обогащают и науку и практику разработки и внедрения новшеств. Например, в рамках направления, относящегося к исследованиям *организационно-управленческого стимулирования инновационной деятельности в трудовом коллективе*, представляет интерес труд американских исследователей Э. Роджерса и Р. Агарвала-Роджерса. В качестве фактора, опосредующего характер и направление инновационных процессов в организации, рассматривается *организационная структура*. «Такие структурные характеристики организации, – замечают авторы, – как высокая степень ее сложности, низкая степень формализации и централизации, благоприятствуют началу инновационного процесса, поскольку открывают организацию по отношению к внешней среде, но одновременно затрудняют внедрение нововведений»²⁰.

Расширил представления о влиянии структурных особенностей организации на ее инновационное развитие специалист в области японского менеджмента У. Оучи. На опыте изучения японской системы управления автор описал сущность так называемых «кружков качества Q-C» – специальных подразделений, создаваемых для выявления несовершенств в функционировании организации и реализации предложений по устранению этих несовершенств²¹.

На «алтарь» инноватики работают как зарубежные, так и отечественные авторы. Многие их идеи развивают друг друга, обогащают инновационную практику. Иначе говоря, теория инноватики интернационализируется. И здесь важен процесс развития, а не национальная принадлежность идеи.

Отечественный исследователь А.И. Пригожин анализирует вопросы управленческого *консультирования нововведений* как деятельности, предполагающей включение трудового коллектива в инновационный процесс. В качестве наиболее распространенного метода такого включения Пригожин рассматривает игровые методы, предлагает их типологию, методику и процедуры²².

Проблематику *социальных резервов трудового коллектива* в своих работах поднял В.И. Патрушев. Исследователь обосновал необходимость создания эффективной системы социального управления трудовыми коллективами с целью максимально полного использования их социальных резервов. Социальные резервы ученый трактует как показатель расхождения «между возможностями, для реализации которых в трудовом коллективе есть все условия, и реальным использованием этих возможностей»²³. Система социального управления трудовыми коллективами призвана обеспечить достижение определенного социального результата, проявляющегося «в мобилизации творческих способностей человека труда, утверждению нового экономического мышления, укреплении межличностных отношений»²⁴.

Голландский исследователь Е.Х. Арлет обосновал в качестве одного из факторов успеха инновационной деятельности соблюдение *принципов инновационного менеджмента* как способа управления, помогающего человеку использовать все свои возможности. В качестве рабочих принципов инновационного менеджмента исследователь привел следующие: стимулирование чувства ответственности и решимости в достижении намеченной цели; внесение полной ясности относительно поставленных перед коллективом задач; постановка коллективу и отдельным его членам задачи в полном объеме; обеспечение условий для творческого труда; создание оптимальных условий для успешного выполнения поставленной задачи; поддержка и стимулирование коллектива при решении возникающих проблем²⁵. Принципы инновационного менеджмента Арлет противопоставил принципам оперативного менеджмента и рассмотрел в качестве предпосылки создание инновационного климата в организации.

Попытка изучения *факторов, опосредующих эффективность* созданной в организации системы *инновационного менеджмента*, принадлежит другому голландскому исследователю В.Й. Враккинг. Ученый выделил четыре группы факторов. Среди них – организационные условия, технологические возможности, система оперативного управления инновационными процессами, система управления кадровыми ресурсами²⁶. Таким образом, Враккинг не просто обозначил те или иные аспекты организационно-управленческого регулирования инновационных процессов в трудовом коллективе, а построил целостную систему факторов, определяющих инновационное развитие организации. При этом каждая группа факторов рассмотрена подробно с учетом возможного влияния составляющих ее элементов на инновационные процессы в трудовом коллективе.

Инновационная культура как фактор инновационного развития стала объектом исследования А. Николаева. «Именно инновационная культура, – по его мнению, – обеспечивает восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность поддерживать и реализовывать новшества во всех сферах жизни»²⁷. При этом Николаев обосновал необходимость институализации инновационной культуры в случае инновационной стагнации, т. е. «превращение ее развития в организованный, упорядоченный процесс с определенной структурой отношений, правилами поведения, ответственностью участников»²⁸.

В Беларуси проблематикой организационно-управленческого стимулирования инновационных процессов в трудовом коллективе и смежными с ней направлениями занимается ряд исследователей. Наиболее объемный круг вопросов управленческого влияния на инновационные процессы отражен в монографии доктора социологических наук Е.Е. Кучко. Автор глубоко анализирует проблемы, связанные с менеджментом инноваций и инновационным менеджментом как механизмами повышения эффективности инновационной практики, обоснованно «разводит» названные категории между собой. Менеджмент инноваций, с точки зрения Кучко, «предполагает сопровождение и регулирование инновационной деятельности, в самом ши-

роком смысле слова – от создания новшества до его реализации, распространения и рутинизации»²⁹. Инновационный менеджмент «предполагает осуществление координации инновационной деятельности через использование новых форм, принципов, средств управленческой деятельности, связанных с обновлением организационных структур, использованием информационных и социальных сетей с целью активизации инновационных ресурсов организации (инновационной восприимчивости, инновативности, инновационного потенциала, инновационного климата), стимулирования и мотивации творческой деятельности»³⁰.

Интересным направлением белорусской социологии являются исследования социальных аспектов инновационного развития организации, которыми занимаются Г.Н. Соколова (вопросы творческой активности трудящихся и проблема творческого характера труда)³¹; Н.Н. Белякович (вопросы социального творчества рабочих)³²; С.А. Шавель (вопросы инновационной активности и инновационной восприимчивости, инновационные ориентации субъекта)³³; В.А. Шаршунов (вопросы таланта, гениальности; роли интуиции, вдохновения в процессе производства и воплощения инноваций; компоненты готовности человека к поиску новых решений)³⁴.

Другие авторы также рассматривают важные направления инновационной проблематики. Так, Г.Е. Ясников исследует категорию «инновационный потенциал производства», выделяя в ней кадровую составляющую, которая, по мнению исследователя, характеризуется, с одной стороны, структурой участвующего в инновационной деятельности персонала организации и, с другой – параметрами социальной среды, способствующими творческой активности работников³⁵. В рамках структуры инновационного потенциала производства Ясников ведущее место все же отводит инновационному управленческому потенциалу, т. е. «возможностям системы управления обеспечить достижение инновационных целей, развитие инновационного потенциала производства»³⁶. Е.Г. Таранова освещает вопросы корпоративной культуры организации как индикатора ее инновационного потенциала³⁷. Е.Г. Павлова в качестве одного из уровней инновационного потенциала организации рассматривает инновационную готовность, показателями которой являются личностные установки руководителя и инновационный климат в коллективе³⁸. С.Н. Дроздова анализирует принципы работы эффективной системы подачи и внедрения творческих предложений на предприятии, способствующей и поощряющей новаторскую деятельность³⁹.

Изучение теоретико-методологических подходов к исследованию инновационных процессов в трудовом коллективе в западной и отечественной научной мысли показывает, что эффективность инновационного развития организации определяется, с одной стороны, человеческим (кадровым) потенциалом (личность, группа) как источником инновационных идей и их реализатором, с другой – системой умелого научно обоснованного и разнопланового организационно-управленческого стимулирования творческо-инновационной инициативы членов трудового коллектива. Этим направлениям уделяется немало внимания. Однако объективно обновляющееся технико-экономическое и социально-культурное состояние общества и развитие самих инновационных процессов требуют комплексного подхода к исследованию всех явлений инноватики. И прежде всего – развития инновационных процессов как субъекта инновационной деятельности, включающего и социальную, и организационно-управленческую, и материально-техническую составляющие.

¹ См.: Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М., 2007. С. 142–167.

² Тейлор Ф. У. Научная организация труда. М., 1925. С. 101–102.

³ Файоль А. Общее и промышленное управление. Л., 1924. С. 58–59.

⁴ См.: Гастев А. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. М., 1924. С. 41–44.

- ⁵ Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М., 1999. С. 101.
- ⁶ Там же. С. 96.
- ⁷ См.: Матейко А. Условия творческого труда. М., 1970. С. 46–48.
- ⁸ Там же. С. 49.
- ⁹ См.: Перлаки И. Нововведения в организациях. М., 1981. С. 28–63.
- ¹⁰ Там же. С. 79–83.
- ¹¹ Там же. С. 95–106.
- ¹² См.: Филиппов А.В., Липинский В.К., Князев В.Н. Психология и социология управления. М., 1987. С. 26–37.
- ¹³ См.: Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М., 1986. С. 262–264.
- ¹⁴ См.: Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов. Новосибирск, 1989. С. 47–70.
- ¹⁵ См.: Громыко В. Управление творчеством и нововведениями // Проблемы теории и практики управления. 1991. № 4. С. 56.
- ¹⁶ См.: Миколайчик З. Решения проблем в управлении. Принятие решений и организация работ. Х., 2004. С. 135–136.
- ¹⁷ См.: Недельская М. В. Творческая личность: реальность и социальные перспективы. Иркутск, 1993. С. 52–53.
- ¹⁸ См.: Денисова А. Л., Печерская Э. П. Инновационный компонент профессиональной деятельности специалиста: логико-прогностический аспект. М., 2003. С. 90.
- ¹⁹ См.: Конев И. В. Социальное управление организационными инновациями в развивающейся корпорации: Автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.08; Орловская регион. акад. гос. службы. Орел, 2005. С. 3–43.
- ²⁰ Роджерс Э., Агарвала-Роджерс Р. Коммуникации в организациях. М., 1980. С. 173.
- ²¹ См.: Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1984. С. 181.
- ²² См.: Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики). М., 1989. С. 174–207.
- ²³ Патрушев В. И. Социальные резервы трудового коллектива: пути реализации (Социологический анализ). Киев, 1990. С. 44.
- ²⁴ Там же. С. 205.
- ²⁵ См.: Арлет Е. Х. Инновации и творчество // Проблемы теории и практики управления. 1991. № 3. С. 78.
- ²⁶ См.: Враккинг В. Й. Повышение потенциала инновационного менеджмента // Там же. С. 70–75.
- ²⁷ Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура // Там же. 2001. № 5. С. 62.
- ²⁸ Там же. С. 63.
- ²⁹ Кучко Е. Е. Социология инноваций. Мн., 2009. С. 254.
- ³⁰ Там же.
- ³¹ См.: Соколова Г. Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса: опыт социол. исслед. Мн., 1984. С. 158–170.
- ³² См.: Белякович Н. Н. Социальное творчество рабочих: проблемы и перспективы развития (теоретико-методологический аспект): Автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.01; БГУ. Мн., 1993. С. 3–35.
- ³³ См.: Шавель С. А. Инновационные установки населения: предпроектный анализ // Социология. 2008. № 3. С. 3–15.
- ³⁴ См.: Шаршунов В. А. Особенности инновационного творчества на современном этапе развития общества // Проблемы управления. 2009. № 4. С. 193–202.
- ³⁵ См.: Ясников Г. Е. Инновационное управление. Мн., 2001. С. 13.
- ³⁶ Там же. С. 15.
- ³⁷ См.: Таранова К. Г. Карпаратыўная культура арганізацыі як індыкатар яе інавацыйнага патэнцыялу // Весці БДПУ. Сер. 2. 2007. № 2. С. 78–82.
- ³⁸ См.: Павлова Е. Г. Инновационный потенциал малого научно-технического предпринимательства Беларуси: социологический аспект // Социология. 2007. № 4. С. 167–177.
- ³⁹ См.: Дроздова С. Н. Организация эффективной системы подачи и внедрения творческих предложений на предприятии // Экономика и управление. 2007. № 4. С. 84–89.

Поступила в редакцию 20.10.11.