

На правах рукописи



АНУФРИЕВ КИРИЛЛ ОЛЕГОВИЧ

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
В ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Специальность 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством:
управление инновациями»

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Нижний Новгород – 2022

Работа выполнена на кафедре организационно-управленческих инноваций ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Научный руководитель:	Филин Сергей Александрович доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры организационно-управленческих инноваций
Официальные оппоненты:	Ершова Ирина Геннадьевна доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры финансов и кредита факультета экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» Головина Татьяна Александровна доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и управления персоналом факультета экономики и менеджмента Среднерусского института управления – филиал РАНХиГС
Ведущая организация:	федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева».

Защита диссертации состоится «23» сентября 2022 года в 14 час. 30 мин. на заседании диссертационного совета Д 999.239.03, созданного на базе ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева», ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта» в ауд. 281 по адресу: 603950, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, д. 5.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта», а также на сайте ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта» <http://www.vsuwt.ru/nauka/zashchita-dissertatsiy/obyavleniya/>, на сайте ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева» <https://www.nntu.ru/structure/view/podrazdeleniya/fpsvk/obyavleniya-o-zashhitah>, на сайте ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» <http://diss.vlsu.ru/index.php?id=12.>, в библиотеке и на сайте ФГБОУ ВО РЭУ им. Г. В. Плеханова по адресу: <http://www.rea.ru>

Автореферат разослан «___» июля 2022 года.

Ученый секретарь диссертационного совета, к.э.н., доцент



О.В. Почекаева

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность диссертационного исследования. Реализация инновационных процессов в высокотехнологичных организациях (далее – ВО) требует изменения во всех структурных элементах: технологиях, организации, формировании и использовании ресурсов, системе мотивации и профессиональных компетенциях персонала. Переход с 5-го (информационного) на 6-й (постиндустриальный) технологический уклад, сопровождаемый внедрением высокотехнологичных методов производства, распределения, продвижения товаров и услуг, актуализирует объективную потребность в коренной трансформации как внутренних, так и внешних, производственных отношений организации, формировании инновационной культуры как составной части организационной культуры, необходимой для обеспечения устойчивости и результативности деятельности высокотехнологичных организаций. Однако при сокращении сроков разработки и внедрения новых технологий в разные виды деятельности и сферы производства и социально-экономической жизни, организационно-управленческие, кадровые и маркетинговые инновации «не успевают» за общими темпами внедрения инноваций технологических. Поэтому не случайно возникает проблема формирования соответствующих внутренним условиям высокотехнологичных организаций трудовых компетенций, направленных на поддержание и развитие инновационных процессов, достижение экономических результатов от инновационной деятельности.

Формирование подобного рода компетенций возможно только при условии наличия в ВО общей стратегии управления развитием инновационной культуры, поскольку ее несоответствие макроэкономической ситуации сдерживает темпы и качество осуществления инновационных процессов.

Именно поэтому одной из основных функций государства в инновационной сфере является развитие инновационной культуры в ВО, для чего необходимо исследование ее структуры и элементов и роли в инновационных процессах этих организаций, выявление специфики инновационной культуры на каждом этапе жизненного цикла инновации как ресурса, определение направлений затрат на ее развитие в организации, оценка эффективности данного развития, разработка принципов и организационно-управленческого механизма внедрения адаптивной инновационной культуры на всех этапах жизненного цикла ВО.

Инновационная культура оказывает самое непосредственное влияние на конечные результаты деятельности высокотехнологичных организаций: чем более эффективно она используется, тем результативнее реализуются инновационные бизнес-процессы при соответствующем ресурсном обеспечении.

Если комплекс структуры и элементов инновационной культуры на каждом из этапов жизненного цикла ВО не будет использован ее менеджментом, организация будет иметь трудности в определении типа своего лидерства (уровня конкурентоспособности на рынке инноваций); норм и ценностей, необходимых для создания высокотехнологичной продукции, профессиональных компетенций и лидерских качеств инноваторов; создании максимально эффективной организационной структуры, соответствующей существующему или желаемому уровню инновационной культуры, требуемых для достижения оперативных и стратегических целей развития организации и обеспечения, тем самым, ее устойчивого

развития с учётом факторов, влияющих на управление качеством инновационной культуры в условиях данного развития. Именно поэтому выбранная соискателем тема исследования является крайне актуальной и концептуально важной.

Степень разработанности и изученности проблемы. Теории этапов жизненного цикла инноваций и компаний представлены в работах российских (В.Г. Зинова [34, 35], В.П. Варфоломеева [157-162], Л.П. Гончаренко [166], С.Д. Ильенковой [41], А.С. Кулагина [48], М.Н. Кулапова [161], А.А. Румянцева [71], М.Н. Сидорова [164], С.А. Филина [135], К.А. Хомкина [40] и зарубежных (И. Адизеса [5], У. Баумоля [14], Й. Шумпетера [94-96] и др.) учёных. Однако системные исследования, посвященные управлению развитием инновационной культуры российских высокотехнологичных организаций отсутствуют.

Инновационной культуре как составляющей инновационного процесса в целом посвящены работы российских (Н.Д. Василенко [20], Л.И. Дорофеевой [28], Б.К. Лисина [52], В.П. Пласичука [65], С.А. Филина [135], И.В. Цветковой [119] и др.) и зарубежных (Э. Брукинга [18], К.К. Колина [47] и др.) учёных.

Теория и практика осуществления функций управления организационной культурой компаний в широком смысле рассматривается в работах российских учёных (Л.Я. Аверьянова [3], Н.Ю. Андреевой [8], В.А. Барина [137], В.П. Варфоломеева [158], М.А. Иванова [110], М.Н. Кулапова [163, 168], Б.З. Мильнера [111], К.Д. Скрипник [79], М.Н. Сидоров [165] и др.). С учётом специфики данного исследования особенности функций управления развитием инновационной культуры на каждом этапе жизненного цикла инноваций и компаний требует концептуального обоснования и конкретизации. Развитие и дополнение существующих научных и практических подходов позволят решить актуальную задачу формирования механизма управления развитием инновационной культуры в российских высокотехнологичных организациях.

Вопросам совершенствования организационной культуры на разных этапах развития высокотехнологичных организаций, вычленение в её рамках феномена инновационной культуры отчасти рассматриваются в работах российских (М.Н. Безлепкина [15], В.П. Варфоломеева [158], В.В. Великороссова [168], Л.П. Гончаренко [166], М.А. Волковой и В.П. Дудяшовой [23], Л.С. Савченко [73], М.Н. Сидорова [165], С.А. Филина [135] и др.) и зарубежных (К. Камерона и Р. Кигана [42], П. Леви, Б. Мунка и Р. Кигана [50] и др.) учёных.

Между тем, несмотря на значительное число исследователей, изучающих указанные вопросы, отсутствуют общепризнанные методы оценки и интерпретации инновационной культуры, имеет место противоречивость уровня приоритетности факторов, ее характеризующих. Недостаточность научной проработанности при наличии глубоких системных проблем актуализируют разработку инструментария формирования и оценки уровня инновационной культуры с учётом специфики высокотехнологичных организаций, что позволит не только ориентировать ее на ускоренное развитие данных организаций, но и устранить структурные деформации и нивелировать накопившиеся диспропорции.

Выявление и конкретизация причин, препятствующих формированию результативной инновационной культуры, адекватной уровню внедряемых технологий, позволит разработать более эффективные инструменты внедрения инно-

вационных систем управления персоналом в высокотехнологичных организациях. Определение степени разработанности и изученности проблемы исследования в области управления инновационной культурой высокотехнологичных организаций позволило сформировать структуру и логику диссертации.

Целью диссертационного исследования является решение научно-практической задачи повышения эффективности управления инновационной культурой в высокотехнологичных организациях посредством увеличения уровня её развития и использования в данных организациях, а также выработка методических и научно-практических рекомендаций по совершенствованию механизма и оценки уровня развития инновационной культуры на разных этапах жизненного цикла инноваций как инструмента развития высокотехнологичной организации.

Достижение цели диссертационного исследования может быть реализовано посредством следующего комплекса **задач**:

- систематизировать существующие подходы к специфике развития и управления человеческим капиталом в условиях формирования инновационной среды предпринимательства, использовать их для уточнения содержания понятий «инновационная культура», «инновационная культура высокотехнологичной организации», «инновационная культура человеческого капитала» и обоснования концепции инновационной культуры высокотехнологичной организации;

- предложить на основании выявленных подходов концепцию инновационной культуры высокотехнологичной организации;

- разработать матрицу соответствия свойств инновационной культуры высокотехнологичных организаций как комплекс управленческих действий по формированию инновационной культуры в высокотехнологичных организациях посредством воздействия на специфические характеристики человеческого капитала;

- предложить комплекс инструментов интегральной оценки уровня инновационной культуры высокотехнологичных организаций для определения соответствия её потребностям на каждом этапе жизненного цикла внедрения инноваций;

- разработать организационно-управленческий механизм развития высокотехнологичной организации;

- сформировать программу мероприятий и рекомендаций на соответствующих уровнях экономики по совершенствованию управления развитием инновационной культуры для достижения оперативных и стратегических целей высокотехнологичных организаций.

Объектом исследования являются высокотехнологичные организации в инновационном предпринимательстве и система их взаимодействия со стейкхолдерами в экономической среде, обеспечивающая эффективную реализацию потенциала их инновационной культуры как инструмента развития и управления человеческим капиталом, возможность достижения оперативных и стратегических целей развития этих организаций за счёт повышения качества и ускорения инновационных процессов.

Предметом исследования выступает совокупность управленческих и связанных с ними организационно-экономических отношений и процессов, возникающих при формировании инновационной культуры как инструмента развития и управления человеческим капиталом на разных этапах внедрения жизненного

цикла инноваций, необходимой для достижения оперативных и стратегических целей развития высокотехнологичных организаций.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности: диссертационное исследование выполнено в рамках п.п. 2.3. Развитие методологии формирования инновационной среды как важнейшего условия осуществления эффективных инноваций. Определение подходов, форм и способов создания благоприятных условий для осуществления инновационной деятельности; 2.8. Исследование жизненного цикла инноваций: параметры цикла, инструменты и технологии управления параметрами жизненного цикла, сбалансированное развитие инновационного и инвестиционного циклов в экономических системах; 2.29. Совершенствование методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития в соответствии с паспортом номенклатуры специальностей ВАК Министерства образования и науки РФ 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями».

Научная гипотеза исследования. Выдвинуто научное положение о том, что управление инновационным развитием высокотехнологичных организаций на каждом этапе жизненного цикла внедрения инноваций предполагает повышение требований к инновационной культуре как базовой качественной составляющей организационной и корпоративной культуры и инструмента развития и управления человеческим капиталом организации, что, в свою очередь, стимулирует всё большее внедрение инноваций для развития организации и обеспечивает более эффективное управление данным развитием и, как следствие, устойчивое функционирование организаций высокотехнологичного сектора экономики в долгосрочной перспективе.

Научная новизна работы заключается в решении научной задачи по обоснованию научно-методических и практических разработок, направленных на повышение эффективности развития высокотехнологичных организаций посредством управления развитием их инновационной культуры как инструмента управления их человеческим капиталом на разных этапах жизненного цикла внедрения инноваций разработанными стратегическими и оперативными инструментами управления.

Научные результаты исследования, имеющие признаки научной новизны, состоят в том, что автором:

1) систематизированы существующие подходы к специфике развития и управления человеческим капиталом в условиях инновационной экономики, которые дополнены такими свойствами как: соответствие жизненному циклу инноваций, наличие встроенных механизмов к саморазвитию, склонность к повышению уровней инновационной культуры и организационной культуры в части повышения качества инновационных процессов. Предложенные подходы позволили соискателю уточнить определение понятия «инновационная культура» и сформулировать теоретические основы понятий «инновационная культура высокотехнологичной организации», «инновационная культура человеческого капитала», а также разработать концепцию инновационной культуры высокотехнологичной организации как инструмента развития и управления человеческим капиталом, обеспечивающего повышение качества и ускорение инновационных процессов в высокотехнологичной организации (пункты 2.8, 2.29);

2) на основании выявленных подходов к специфике развития человеческого капитала в экономических структурах предложена концепция инновационной культуры высокотехнологичной организации, *отличающаяся* тем, что обосновывает необходимость внедрения инновационной культуры в высокотехнологичной организации как инструмента развития и управления человеческим капиталом, обеспечивающего повышение качества и ускорение инновационных процессов в высокотехнологичной организации, и систематизирует основные положения концепции с точки зрения значимости инновационной культуры в организации для решения задач разработки, изготовления, эксплуатации и сопровождения высокотехнологичной продукции организации и разработки и реализации стратегии её инновационного развития в целом и повышения уровня инновационной культуры (пункты 2.3, 2.29);

3) разработана матрица соответствия свойств инновационной культуры высокотехнологичных организаций как специфических характеристик человеческого капитала, распределенных по стадиям жизненного цикла внедрения инноваций, позволяющая определить набор базовых компетенций, необходимых для повышения качества инновационных процессов) в организации. Матрица представляет собой комплекс управленческих действий по формированию инновационной культуры в организациях крупного бизнеса, субъектах малого и среднего предпринимательства, университетах, научно-исследовательских институтах (далее – НИИ) и государственных организациях посредством функций управления (планирование, организация, мотивация и контроль) (пункты 2.3, 2.8);

4) предложен комплекс инструментов оценки инновационной культуры высокотехнологичных организаций для определения соответствия её потребностям на каждом этапе жизненного цикла внедрения инноваций, *отличающийся* качественной оценкой затрат на изменение показателей, характеризующих инновационную культуру в желаемом направлении; математической формализацией оценки инновационной культуры и моделью соотношения реального и желаемого состояния инновационной культуры высокотехнологичной организации (пункт 2.3);

5) разработан организационно-управленческий механизм развития высокотехнологичной организации, *отличающийся* разработкой базовой функциональной стратегии развития её инновационной культуры (диагностику состояния инновационной культуры в высокотехнологичных организациях, комплекс компетенций для реализации различного рода инноваций), матрицу соответствия свойств инновационной культуры высокотехнологичных организаций в виде комплекса управленческих действий по формированию инновационной культуры в организациях, алгоритм внедрения адаптивной инновационной культуры на всех стадиях жизненного цикла высокотехнологичной организации и комплексную оценку инновационной культуры высокотехнологичных организаций. Предложенный механизм *позволил* сформировать программу мероприятий и рекомендаций по совершенствованию управления развитием инновационной культуры для достижения оперативных и стратегических целей высокотехнологичных организаций (пункт 2.3).

Основу научно-квалификационной работы на теоретическом и методологическом уровнях составили результаты научных исследований, содержащиеся в публикациях российских и зарубежных учёных-экономистов по проблемам, посвященным теории развития инновационной культуры, формированию и развитию инновационной среды, внедрению инноваций на разных стадиях жизненного цикла высокотехнологичных организаций, применению и развитию человеческого капитала в инновационно-активных организациях, инновационному менеджменту, стратегическому прогнозированию. Для решения задач диссертационного исследования применялись следующие методы: восхождения от абстрактного к конкретному; контент-анализа; сравнительного анализа и синтеза; экономико-статистические; графические; аналогий; эмпирические; форсайт-анализа.

Информационная и нормативная база исследования включает данные официальной статистической информации Федеральной службы государственной статистики и её территориальных органов; нормативно-правовые акты и методические документы органов государственной законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, информацию периодических изданий в области инноваций, материалы Министерства экономического развития Российской Федерации, ресурсы Интернета, официальную отчётность предприятий, исследования и расчёты соискателя, материалы научных конференций и семинаров, монографии учёных по теме исследования.

Теоретическая значимость исследования включает: 1) разработку прогнозной модели соотношения реального и «желаемого» состояния инновационной культуры высокотехнологичной организации; 2) математическую формализацию оценки инновационной культуры высокотехнологичной организации; 3) уточнение соискателем содержания понятия «инновационная культура» и формирование новых понятий «инновационная культура высокотехнологичной организации» и «инновационная культура человеческого капитала»; 4) разработку концепции инновационной культуры высокотехнологичной организации, включающей следующие составляющие: механизм управления инновационным человеческим капиталом и обеспечения инновационной активности; положение о главной роли креативных человеческих ресурсов и новом качестве творческой инновационной культуры мышления; модель инновационной способности новых высокотехнологических, наукоемких служб к качественным изменениям; переход к инновационной культуре на основе инновационного управления и использования методов риск-менеджмента; приоритете «качества при повышении производительности». Данная концепция обосновывает необходимость внедрения инновационной культуры в высокотехнологичной организации как инструмента развития и управления человеческим капиталом, обеспечивающего повышение качества и ускорение инновационных процессов в высокотехнологичной организации, и систематизирует основные положения концепции с точки зрения значимости инновационной культуры в организации для решения задач разработки, изготовления, эксплуатации и сопровождения высокотехнологичной продукции организации и разработки и реализации стратегии её инновационного развития в целом и повышения уровня инновационной культуры.

Практическая значимость исследования состоит в обосновании необходимости реализации предложенных соискателем прикладных методических подходов к повышению качества инновационной культуры в высокотехнологичных организациях, которые могут быть использованы:

1) органами государственного управления субъектов РФ в методических рекомендациях по реализации: а) инновационного потенциала субъекта РФ по структурной перестройке экономики в условиях перехода на инновационный тип развития с учётом необходимости формирования инновационной культуры; б) стратегического управления высокотехнологичными организациями субъекта РФ с учётом необходимости формирования их инновационной культуры;

2) организациями в виде предложений и рекомендаций: а) по использованию разработанного соискателем организационно-управленческого механизма, позволяющего конкретизировать профессиональные компетенции руководителей и сотрудников на каждом этапе жизненного цикла внедрения различных типов инноваций, повысить качество инновационной культуры в высокотехнологичных организациях с целью повышения результатов их инновационной деятельности; б) для выработки инновационных стратегии и политики, учитывающих формирование инновационной культуры и направленных на сохранение достигнутых темпов роста в будущем;

3) в процессе обучения студентов и магистрантов, повышения квалификации государственных служащих, работающих в сфере принятия инновационных управленческих решений, по учебным программам специализации «Инновационный менеджмент» специальности 06.11.00 «Менеджмент организации», специализации «Управление инновациями на производстве» специальности 080501 «Менеджмент», «Организационное поведение», «Управление изменениями».

Апробация диссертационной работы осуществлялась в рамках обсуждения содержания и результатов исследования на: Международной научно-практической конференции «Факультет менеджмента: 70 лет организационно-управленческих инноваций», организованной РЭУ им. Г.В. Плеханова (Москва, 2015); Международном молодежном форуме «Расширенное воспроизводство инновационной экономики и интенсификация спроса на инновации в России», организованной РЭУ им. Г.В. Плеханова (Москва, 2016); Международной конференции «Обеспечение национальной безопасности: национальные интересы Российской Федерации и стратегические национальные приоритеты» (Москва, 2017); Proceedings V International Conference «Industrial Technologies and Engineering» ICITE – 2018. (Чимкент, Казахстан, 2018); Международной научно-практической конференции «Инновации в управлении социально-экономическими системами», организованной РЭУ им. Г.В. Плеханова (Москва, 2020); The 1st International Conference on Business Technology for a Sustainable Environmental System (BTSES-2020). (Алматы, Казахстан, 2020).

Публикации. Содержание диссертационной работы отражено в 14 публикациях по теме диссертации общим объемом в 7,32 п.л., в том числе 8 статей в научных журналах, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий ВАК Министерства образования РФ, в которых лично соискателю принадлежит 4,14 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав,

заклучения, списка использованных источников и приложений. Диссертационная работа изложена на 194 страницах основного текста. Цифровой и графический материалы представлены в 22 таблицах и 20 рисунках. Список использованной литературы содержит 184 источника.

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования, определены его цель и задачи, отражена научная новизна, теоретическая и практическая значимость результатов работы.

В первой главе **«Теоретико-методические основы управления развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях»** раскрыты структура и элементы инновационной культуры как характеристики человеческого капитала ВО, основные функции управления развитием инновационной культуры организации, методы оценки эффективности управления развитием инновационной культуры в ВО.

Во второй главе **«Анализ современных потребностей высокотехнологичных организаций в трансформации инновационной культуры»** проанализированы современное состояние соответствия инновационной культуры зарубежных и российских высокотехнологичных организаций их инновационным процессам, выявлены факторы, препятствующие формированию инновационной культуры, адекватной высокотехнологичному развитию организаций.

В третьей главе **«Формирование организационно-управленческого механизма развития инновационной культуры в высокотехнологичной организации»** предложены мероприятия и даны рекомендации по формированию организационно-управленческого механизма развития инновационной культуры в высокотехнологичной организации на уровне государства, определены направления затрат на изменение инновационной культуры, сделана оценка эффективности развития инновационной культуры, сформулированы принципы и обоснован организационно-управленческий механизм внедрения адаптивной инновационной культуры на всех этапах жизненного цикла высокотехнологичной организации.

В **заклучении** обобщены основные результаты работы, сформулированы выводы и практические рекомендации.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Систематизированы существующие подходы к специфике развития и управления человеческим капиталом в условиях инновационной экономики, которые дополнены такими свойствами как: соответствие жизненному циклу инноваций, наличие встроенных механизмов к саморазвитию, склонность к повышению уровней инновационной культуры и организационной культуры в части повышения качества инновационных процессов.

В рамках настоящего исследования в результате анализа подходов к понятию ВО, соискатель пришел к выводу, что к данному сектору необходимо относить организации, создающие прорывные инновации в аэрокосмической промышленности, при производстве вычислительной техники и микроэлектроники,

отрасли телекоммуникации и средств связи, химико-фармацевтической промышленности, биотехнологиях, информационных технологиях и робототехнике и др.

В современном обществе работник является не только носителем рабочей силы, но и собственником интеллектуального капитала, способного к самовозрастанию и производству прибавочного продукта. Это обусловлено спецификой человеческих ресурсов: индивиды, в отличие от материального капитала, наделены интеллектом, соответственно они осмысленно, эмоционально, сознательно участвуют в производственном процессе, способны к постоянному самосовершенствованию и развитию (при условии наличия у них способности воспринимать знания в рамках повышения качества формальной системы своего образования и навыков применения полученных знаний на практике), что является наиболее важным источником повышения эффективности деятельности любой организации; именно человеческие ресурсы организуют взаимодействие остальных ресурсов (факторов производства). В этой связи анализ управления инновационным развитием ВО строится с учётом существующих подходов к специфике развития человеческого капитала в условиях инновационной экономики на исследовании таких свойств как: соответствие жизненному циклу инноваций, наличие встроенных механизмов к саморазвитию, склонность к повышению склонность к повышению уровней организационной культуры в части повышения качества инновационных процессов и инновационной культуры инновационной культуры в ВО.

Соискателем в единой схеме (рисунок 1) проведено сопоставление жизненного цикла инновации с жизненным циклом инновационной компании.

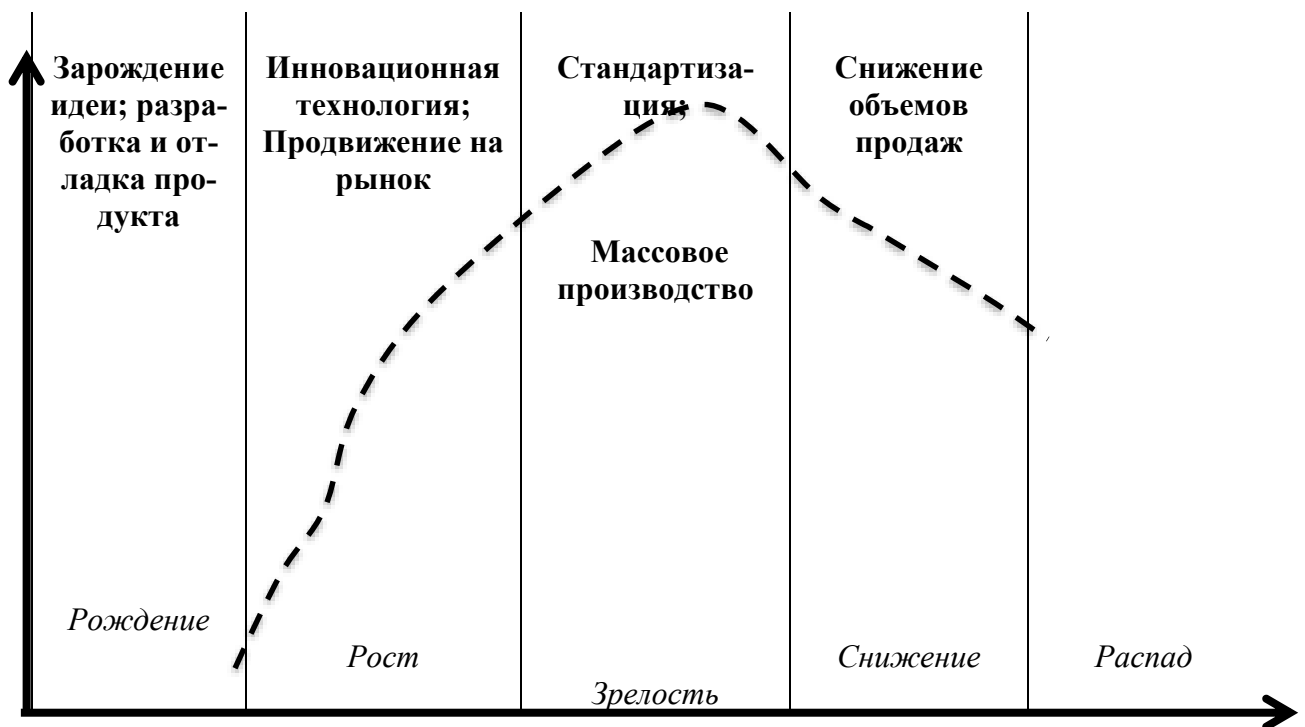


Рисунок 1 – Сопоставление жизненного цикла инновации с жизненным циклом инновационной компании. Источник: составлено автором.

Матрица управленческих действий по формированию инновационной культуры субъектов разного типа представлена через призму общих функций управления (планирование, организация, мотивация и контроль) (таблица 1).

Таблица 1 – Матрица управленческих действий по формированию адаптивной инновационной культуры и условия их эффективной реализации

Функция управления	Субъект адаптивной инновационной культуры			
	А. Крупный бизнес	Б. Малый и средний бизнес	В. Государственные организации	Г. Университеты, НИИ
1. Планирование	Инвестиционные стратегии крупных фирм характеризуются меньшим количеством ограничений, поскольку они обладают большими ресурсами с большей вариацией, обеспечивающими большую гибкость с точки зрения добавления/изменения стратегий	Как правило управленческие действия выражаются в форме стратегии инвестирования. На начальной стадии инновационного бизнеса учредителям присущ универсализм, применение имеющихся инвестиционных навыков. В этой связи другие стратегические сдвиги занимают продолжительное время	Руководство государственных организаций должно направлять выбор инвестиционных тем и стратегий, не только формирующих долгосрочные решения о размещении капитала, но и оценку новых инвестиций в существующие разработки стейкхолдеров, тем самым создавая прочные связи, объединяющие предпринимателей, соинвесторов и др.	В университетах и НИИ как правило имеется план перспективных фундаментальных исследований на ближайшие 5 лет, однако необходимо отталкиваться не от интересов структурных подразделений субъектов, а от потребностей субъекта РФ (соответствующей территории), которые можно выявить посредством маркетинговых исследований
2. Организация	Хозяйственная деятельность в большей степени ведётся институционализированным образом, обусловленным практической потребностью в организации большого количества людей. В результате организация процесса принятия решений предполагает создание соответствующего комитета по принятию решений	Возникает вопрос о том, следует ли компании поддерживать менее перспективную сделку, представленную менее успешным организатором, который в данный момент способен успешно её завершить, либо она должна предпочесть сделку, вносимую на рассмотрение более успешным организатором	Организация процессов в государственных структурах должна стать более гибкой посредством проектного подхода и работой на результат как внутри себя, так и по отношению к внешним структурам, заинтересованным в институциональной поддержке	Для создания культуры и, в первую очередь, инновационной, в университетах и НИИ необходимы гибкие структурные подразделения, поддерживающие, а не сдерживающие бюрократическими барьерами, генерацию инновационных идей
3. Мотивация	Решения о способах инвестирования человеческого капитала фирмы	Малые фирмы очень тщательно подходят к приёму	Сотрудники государственных структур должны быть признан-	Необходим отбор кадров в университетах и НИИ, способ-

Функция управления	Субъект адаптивной инновационной культуры			
	А. Крупный бизнес	Б. Малый и средний бизнес	В. Государственные организации	Г. Университеты, НИИ
	имеют более важное значение, чем решения об инвестировании её финансового капитала	на работу новых сотрудников, а повышение квалификации представляет собой относительно медленный процесс. Поиск, проверка, приём на работу и обучение нового сотрудника сопряжены для нее со значительными денежными и временными издержками. Малые фирмы прежде всего полагаются на командный дух и инновационную культуру	ными профессионалами и экспертами в инновационной деятельности, создавать позитивный образ инновационной культуры	ных продуцировать инновационные продукты и коммерциализировать их
4. Контроллинг	Необходимы мощные информационно-технологические («цифровые») платформы, обеспечивающие функционирование внутренней системы обмена знаниями и контроля за текущими бизнес-идеями и бизнес-процессами	Контрольные процедуры, принятые в малых фирмах, в большинстве случаев отличаются неформальным характером и гибкостью. В большинстве случаев управленческое решение принимается единогласно после общей дискуссии	Контроль за исполнением инвестиционных проектов должен быть, однако отчётность должна стать менее затратной для стартап-компаний и малых инновационных предприятий, а сама система выдачи грантов прозрачной	Контроллерами инновационной деятельности в университетах и НИИ являются, как правило, ректор и проректор по научной деятельности, административные и организационно-управленческие отделы, профессора и доценты, коллеги разработчиков. Однако необходима информационно-технологическая платформа с базой данных об инновационных разработках с целью оповещения о ней, в первую очередь, потенциальных инвесторов

Источник: составлено автором.

Матрица показывает, что формирование инновационной культуры зависит от масштабов деятельности субъектов и таких атрибутов их деятельности, как: объем средств, которыми управляет компания, географическое распределение активов, размер сделки, оборачиваемость, количество партнеров и институтов поддержки, тип финансирования, поскольку масштаб является ключевым детерминантом культуры организации. Чем больше масштаб деятельности инновационной организации, тем выше потребность в ее институционализации, включая формальную отчетность, постоянные процессы и иерархическую организацию, потребность в административном персонале, тем более, если речь идет о такой специфичной деятельности, как инновационная. Данная матрица также демонстрирует, что формирование адаптивной инновационной культуры позволяет снизить риски принятия неквалифицированных решений.

В таблице 2 представлены управленческие действия по созданию условий для соответствия инновационной культуры ВО состоянию инновационных процессов субъектов инновационной культуры в анализируемом соискателем государственным и рыночном секторах.

Таблица 2 – Алгоритм формирования организационной культуры и её соответствия инновационной культуре компании

Субъекты инновационной культуры	
Государственный сектор	Рыночный сектор
1. Определить субъекты инновационной культуры, которым необходима адресная поддержка по коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности	1. Принять классификацию организационных культур по инновационному типу
2. Создать базу данных инновационных компаний, работающих в высокотехнологическом секторе	2. Определить тип организационной культуры, оптимально удовлетворяющий инновационную компанию в разрезе ее функционирования в высокотехнологическом секторе
3. Проанализировать действующую в них организационную культуру	3. Определить существующий тип организационной культуры в организации
4. Имплементировать успешные практики функционирования организационной культуры в рыночном секторе высоких технологий	4. Оценить эффективность существующей организационной культуры
5. Оценить эффективность внедренной практики	5. Определить барьеры, существующие на пути изменения организационной культуры посредством анкетирования персонала
6. Оценить изменение эффективности организационной культуры компаний государственного сектора с учётом произведенных изменений	6. Апробировать программу трансформации организационной культуры в конкретной компании от реального состояния до желаемого, с учётом выявленных особенностей и барьеров с целью соответствия инновационной культуре компании
7. Осуществить гибкий контроль за изменениями и вернуться к стадии стратегического планирования	7. Дать оценку трансформированной организационной культуре компании посредством анкетирования и фокус-групп

Источник: составлено автором.

Инновационный процесс ВО на разных этапах жизненного цикла сопровождается, как правило, значительными экстерналиями, способными принести выгоды для общего благосостояния, несмотря на то, что внешние макроэффекты не редко оказывают отрицательное воздействие на экономическую эффективность хозяйствующего субъекта. Однако для формирования адаптивной инновационной культуры на микроуровне также необходимы определенные управленческие действия, когда актуальной и необходимой становится ее институционализация, т. е. превращение активных проявлений в организованное учреждение, в формализованный упорядоченный процесс с определенной структурой отношений.

С учётом представленных в экономической литературе причин и следствий управления инновациями в ВО в таблице 3 отражена разработанная соискателем управленческая матрица «Функции управления / Жизненный цикл инноваций».

Инновационная культура даже в ведущих ВО находится под сильным влиянием как традиционной культуры, так и новой, формирующейся культуры инновационной экономики. В этой связи главная задача руководства – периодическая коррекция культуры. Основаниями для глобальных изменений инновационной культуры можно назвать следующие факторы: а) фундаментальные изменения внешней среды; б) усиление конкуренции; в) критичное положение в ВО; г) этап жизненного цикла, на котором в данный момент находится ВО.

4. Предложен комплекс инструментов оценки инновационной культуры высокотехнологичных организаций для определения соответствия её потребностям на каждом этапе жизненного цикла внедрения инноваций.

В исследовании была проведена экспертная работа в высокотехнологичных организациях с использованием форсайт-анализа по определению направления вложений в развитие конкретных элементов инновационной культуры.

В результате, формула по определению затрат на изменение инновационной культуры ($Z_{ик}$) будет выглядеть следующим образом

$$Z_{ик} = \sum_{i=1}^m Z_i = Z_1 + Z_2 + \dots + Z_m, \quad (1)$$

где m – количество направлений, требующих затрат для формирования адаптивной инновационной культуры ВО типа «А», «В», «С».

Каждый из элементов инновационной культуры ВО является совокупностью определяющих её характеристик. В зависимости от состояния каждого из элементов формировались рекомендации по развитию и изменению составляющих инновационной культуры, требующие определенных затрат. Поскольку конкретная стоимостная оценка затрат на трансформацию элементов инновационной культуры представляет определенную сложность (она индивидуальна), соискатель выявил основные направления этих затрат с целью разработки алгоритма формирования адаптивной инновационной культуры на всех этапах функционирования в ВО. В таблице 4 представлена качественная оценка реального и желаемого состояния инновационной культуры анализируемых ВО, а также условный коэффициент затрат на ее изменение.

Объем вложений в развитие инновационной культуры необходимо осуществлять в соответствии со стратегическими задачами высокотехнологичной организации, оценкой реального состояния основных системных элементов и стадиями её жизненного цикла и инновации (рисунок 1).

Таблица 3 – Управленческая матрица «Функции управления - Жизненный цикл инноваций»

Функция управления	Стадии жизненного цикла инновации				
	Зарождение идеи	Фундаментальные и прикладные исследования	НИОКР	Опытные образцы	Массовое производство
Планирование	Планирование должно быть более гибким. Одним из способов добиться того, чтобы инновационная деятельность могла активно развиваться не в ущерб утвержденным планам и бюджету – оставлять резервные средства на непредвиденные расходы	Необходимо планирование кадрового потенциала в соответствии с выработанной научно-технической политикой	Планирование НИОКР должно быть непрерывным с целью корректировки плана разработок в силу того, что количество проектов и размер финансирования НИОКР может меняться. Однако управленческие функции не рекомендуется рассеивать по большому количеству проектов	Необходимо учитывать номенклатуру используемых материалов и комплектующих, которые часто требуются в единичном экземпляре; источники финансирования создания опытного образца	Выполнение норм ограничения номенклатуры выпускаемых инновационным предприятием изделий
Организация	Гибкая структура организации, при которой представители разных подразделений вместе ищут решение проблем	Критериальные подходы к отбору наиболее перспективных для коммерциализации результатов исследований	Координация собственных и заказных НИОКР внутри компании, бизнес-направления и на уровне корпорации в целом – приоритетная задача и потенциальный источник развития для высокотехнологичного сектора	Возможность оперативно организовывать процесс производства опытного образца любой сложности и объема	Высокая стандартизация и унификация выпускаемых компонентов, деталей и готовых продуктов в целом; высокая степень комплексной механизации выпускаемых изделий и автоматизации технологических процессов по их созданию

Функция управления	Стадии жизненного цикла инновации				
	Зарождение идеи	Фундаментальные и прикладные исследования	НИОКР	Опытные образцы	Массовое производство
Мотивация	Необходимо наладить более тесные контакты между участниками инновационных проектов и всеми остальными сотрудниками	Специальная дифференцированная система мотивации учёных, необходимость в адаптации и мотивировании научных кадров высшей квалификации (особенно по приоритетным направлениям науки)	Работники-инноваторы, работая в команде над проектом НИОКР, с одной стороны, сосредоточены на конкретных и достижимых целях в рамках одного проекта; с другой стороны, они должны обладать мотивацией качественной работы, чтобы приобрести более высокий статус для работы в междисциплинарной команде	Необходимо учитывать недостаточные качественные показатели кадров, которые могут быть обусловлены недостаточностью финансирования наряду с высокими требованиями к квалификации	Узкая специализация рабочих мест посредством закрепления за каждым из них ограниченного числа деталей операций; вместе с тем широко используется труд высококвалифицированных рабочих-наладчиков.
Контроль	Полный контроль за всеми бизнес-процессами в организации	Механизмы контроля за объективностью экспертных оценок рассматриваемых конкурсных заявок	Количество проектов при планировании НИОКР должно контролироваться и ограничиваться исходя из финансового состояния ВО и уровня риска инновационной идеи. Приоритет необходимо отдавать важности проектов, а не их срокам.	Контроль технической и технологической документации	Полный контроль качества выпускаемой продукции; маркетинговые исследования потребителей реализованных разработок

Источник: составлено автором.

Таблица 4 – Качественная оценка затрат на изменение показателей, характеризующих инновационную культуру высокотехнологичных организаций типа А, В, С, в желаемом направлении

Сформулированная компонента культуры высокотехнологичной организации	Компания	Реальное состояние инновационной культуры	Желаемое состояние инновационной культуры	Количество направлений, требующих затрат для формирования инновационной культуры
Лидерство на рынке высокотехнологичной продукции	A	L1, L3, L5	L1, L3, L4, L5	1
	B	L2, L3, L5	L1, L2, L3, L4, L5	2
	C	L5	L1, L2, L3, L4, L5	4
Организационная структура реализации инновационных бизнес-процессов	A	S1, S2, S3, S4	S1, S2, S3, S4	0
	B	S3, S4	S1, S2, S3, S4	2
	C	S5	S1, S2, S3, S4	4
Контроллинг инновационных бизнес-процессов и качества высокотехнологичной продукции	A	C1, C2, C3, C4, C5	C1, C2, C3, C4, C5	0
	B	C2, C3, C4	C1, C2, C3, C4, C5	2
	C	C2, C3	C2, C3, C4, C5	2
Устав организации и нормативно-регламентирующие её инновационную деятельность документы, образцов языка документов, отчетности	A	R1, R4	R1, R2, R3, R4	2
	B	R2, R3, R5	R2, R3, R4, R5	1
	C	R1, R4	R2, R3, R4, R5	2
История производства высокотехнологичной продукции	A	H1, H4, H5	H1, H2, H3, H4, H5	2
	B	H1, H4, H5	H1, H2, H3, H4, H5	2
	C	-	H1, H2, H3, H4, H5	5
Взаимоотношения с подрядчиками, поставщиками, соисполнителями, конкурентами и партнерами, потребителями высокотехнологичной продукции и государственными курирующими их деятельность структурами	A	P4	P2, P3, P5	3
	B	P1, P2, P3, P4, P5	P1, P2, P3, P4	-1
	C	-	P2, P3, P4	3
Степень разработанности (отсутствие) в рамках общих стратегий развития компаний функциональной стратегии по инновационному развитию персонала	A	I1, I2, I5	I1, I2, I3, I4, I5	2
	B	I1, I2, I3, I5	I1, I2, I3, I4, I5	1
	C	I1, I2, I5	I1, I2, I3, I4, I5	2
Имидж (бренд) торговой марки	A	M1, M2, M3, M4, M5	M1, M2, M3, M4, M5	0
	B	M1, M2, M3, M5	M1, M2, M3, M4, M5	1
	C	-	M1, M2, M3, M4, M5	5

Источник: составлено автором.

По аналогии с характеристикой каждой из компонент организационной культуры высокотехнологичных организаций соискателем были составлены шкалы оценки от 1 до 5 (таблица 4) для высокотехнологичных компаний: А – компания Gartner (представительство в Москве международной корпорации); В – фармацевтическая компания «Р-Фарм» в Ярославской области; С – «Биотехнологический комплекс – Росва» в г. Калуга.

Данные таблицы 4 свидетельствуют, что наибольшее количество затрат для формирования адаптивной инновационной культуры необходимо для компании С (27 компонент); наименьшее количество затрат потребуется компании А (рекомендуется усовершенствовать 10 компонент); у компании В – 11 недостающих компонент до желаемого состояния инновационной культуры.

По мнению экспертов, такой компонент как «участие в поддержке молодежных грантов в инновационной деятельности» является лишним, поскольку «сама высокотехнологичная организация находится на стадии роста и, в определенной степени, нуждается в поддержке со стороны инвесторов». Далее в форме радиальных диаграмм представлено соотношение реального и желаемого состояния инновационных культур на примере ВО «А» (рисунок 2).

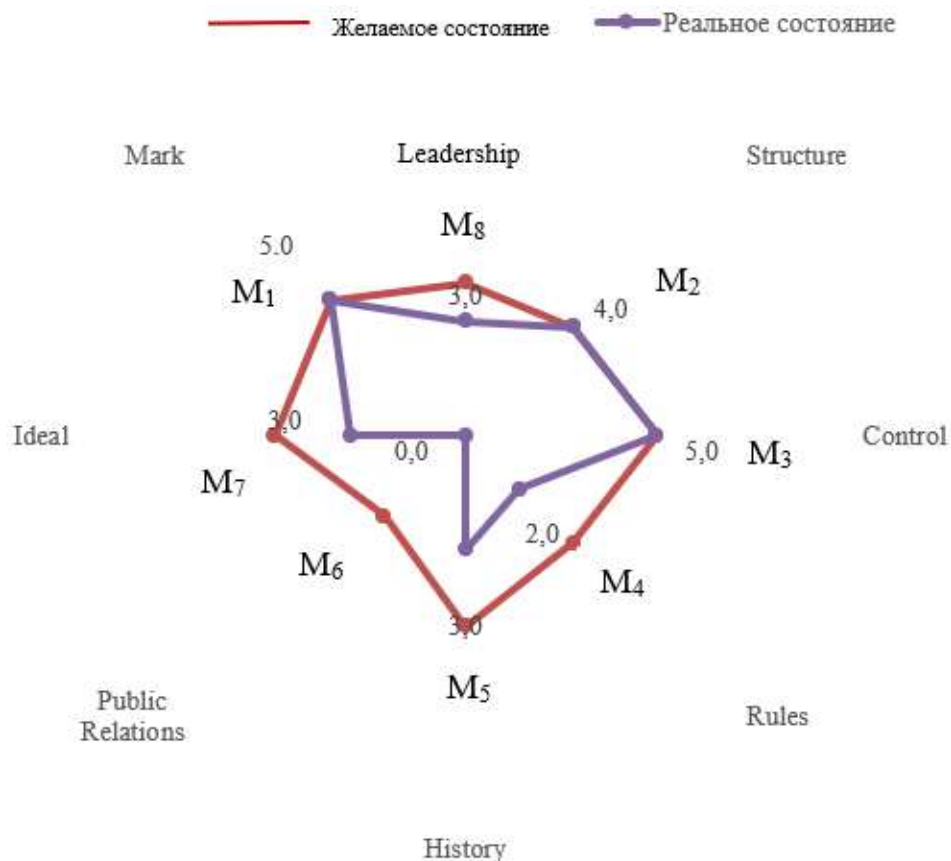


Рисунок 2 – Радиальная модель соотношения реального и желаемого состояния инновационной культуры высокотехнологичной организации «А». Источник: составлено автором.

Графически положение высокотехнологичных организаций «А», «В» и «С» можно изобразить в форме SPACE-матрицы в соответствии с типом с типом их инновационного поведения и уровнем инновационной культуры (рисунок 3).

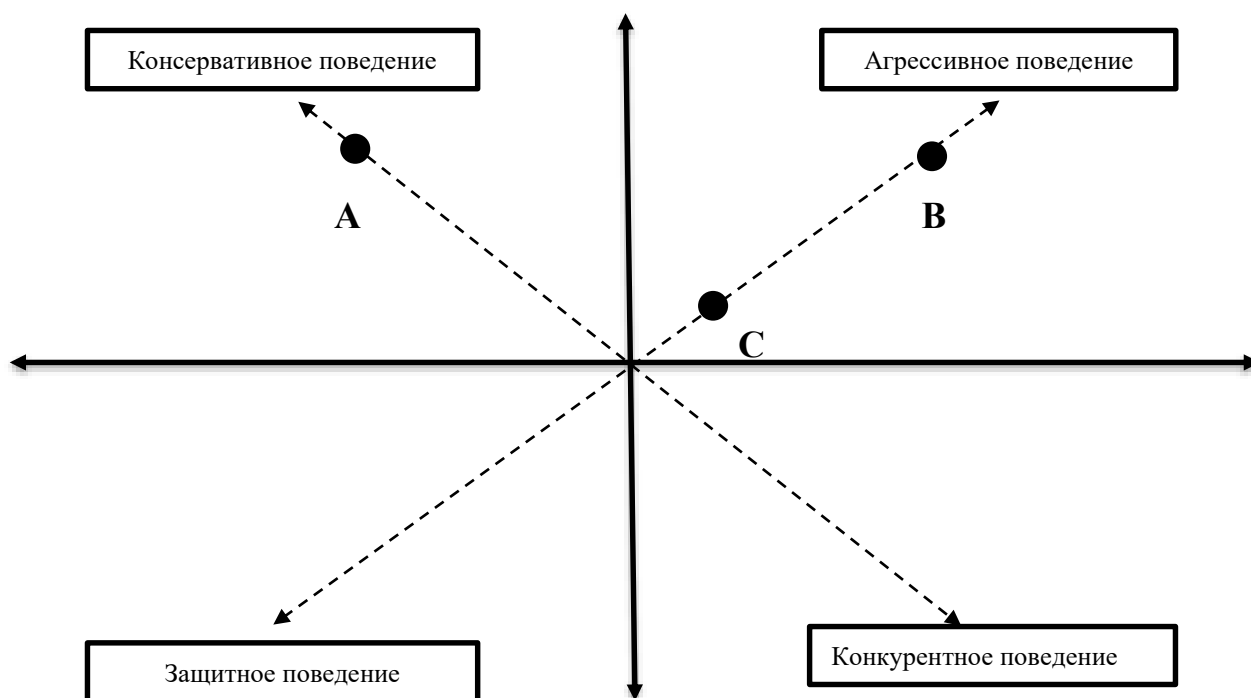


Рисунок 3 – Положение высокотехнологичных организаций «А», «В», «С» в зависимости от типа инновационной культуры. Источник: составлено автором.

По мере перехода анализируемых компаний на другие стадии жизненного цикла будет трансформироваться и инновационная культура компаний. Реальное положение организаций «А», «В» и «С» в соответствии с типовыми стадиями жизненного цикла организаций будет выглядеть следующим образом (рисунок 4).

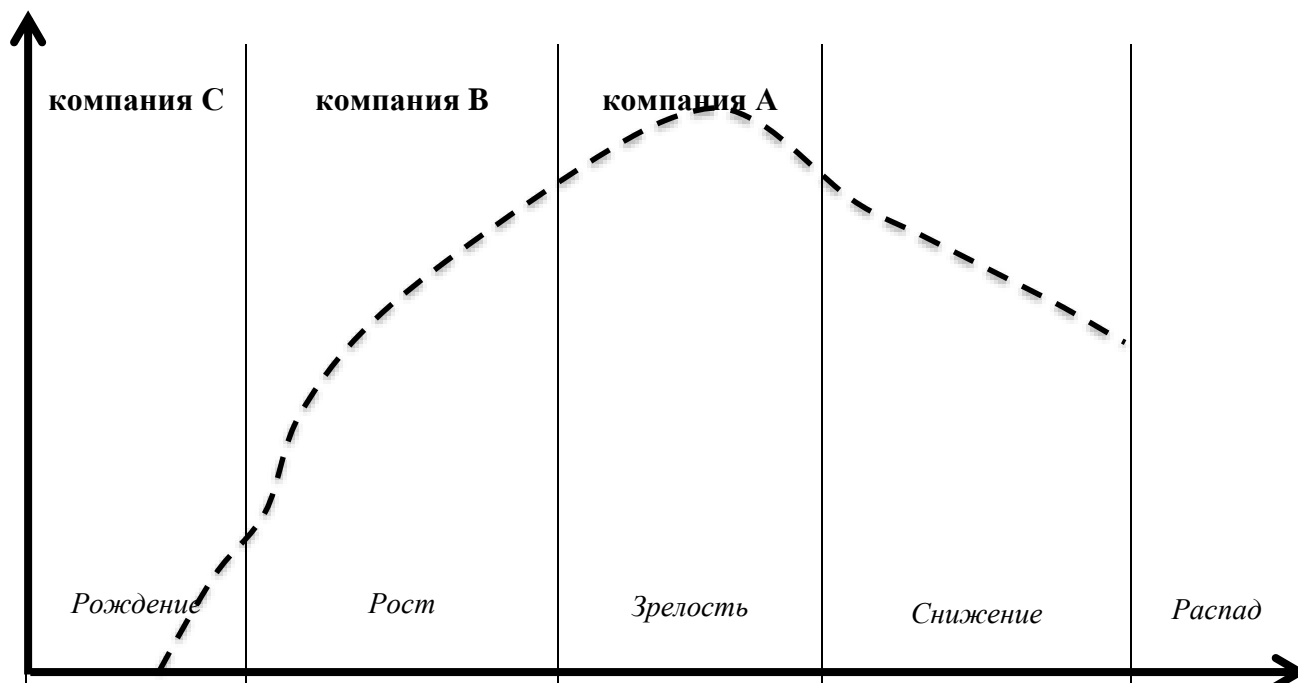


Рисунок 4 – Положение высокотехнологичных организаций «А», «В», «С» в соответствии со стадиями жизненного цикла организаций. Источник: составлено автором.

Перспективное направление затрат на развитие инновационной культуры высокотехнологичных организаций будет зависеть от двух её состояний: реального состояния инновационной культуры и желаемого состояния инновационной культуры, яв-

ляющей одним из инвестиционных ресурсов достижения стратегической цели компании. При этом желаемая стратегическая позиция компании будет меняться по мере изменения её конкурентной позиции на рынке, положения на текущей стадии жизненного цикла, реального состояния уровня инновационной культуры.

Помимо общих качественных показателей, которые можно получить в результате анкетирования, фокус-групп, наблюдений за персоналом в ВО, необходимо персонализированное количественное измерение эффективности соответствия инновационной культуры инновационным процессам ВО посредством расчёта индекса инноваций. Предлагаемый соискателем индекс инновационности (I_i) ВО с точки зрения уровня инновационной культуры её сотрудников

$$I_i = \frac{g(f-1)}{f}, \quad (2)$$

где g – количество управленческих действий по созданию условий для формирования инновационной культуры ВО; f – доля респондентов в ВО, поддерживающих стремление к инновациям; условие: чем ближе полученный показатель к «0», тем больше доля сотрудников, стремящихся к ценности осознания инновационной культуры и удовлетворения тем, что она сформирована, и тем меньше необходимо будет принимать мер по созданию условий для формирования инновационной культуры ВО и, как следствие, нести вследствие этого меньшие затраты.

Оценка эффективности развития инновационной культуры может быть сформирована на основе аналитических, статистических и экспертных методов. Соответственно, в первом случае проводится оценка: а) первоначальных экономических показателей ВО и показателей после управленческих действий по формированию инновационной культуры, во втором – б) значимости каждого элемента нематериальных активов, в том числе организационной культуры, до и после формирования инновационной культуры требуемого уровня исходя из финансовых показателей ВО, иными словами, будет оценена ресурсоотдача.

Ключевой задачей является оценка эффективности «новой» (более высокого уровня) инновационной культуры.

В этой связи после проведения управленческих действий по соответствию инновационной культуры инновационным процессам ВО необходимо определить коэффициент эффективности инновационной культуры ($K_{ЭОИК}^*$)

$$K_{ЭОИК}^* = \frac{УК^1 - УК_{мин}}{УК_{ид} - УК_{мин}} \quad (3)$$

где $УК_{ид}$ – уровень идеальной инновационной культуры (желаемый уровень инновационной культуры ВО или уровень, соответствующий максимальному результату по итогам статистического исследования успешности ВО (количество поданных заявок на результаты интеллектуальной деятельности и полученных на них патентов; количество собственных инновационных разработок и их соотношение с приобретёнными инновационными разработками; соотношение учёных и изобретателей к общему числу сотрудников; наличие научных лабораторий и опытного производства и др.)); $УК^1$ – уровень инновационной культуры конкретной ВО, в баллах; $УК_{мин}$ – минимальный уровень успешности ВО, в баллах; условие: если ($K_{ЭОИК}^* < «0»$), то это будет сви-

детельствовать о необходимости проведения мероприятий по формированию ценностей, позволяющих повысить уровень инновационной культуры по созданию инноваций в высокотехнологическом секторе, и мер по увеличению приверженности человеческого капитала ВО к внедрению инноваций.

Таким образом, полученное значение коэффициента эффективности инновационной культуры будет свидетельствовать о том, насколько организационная культура исследуемой ВО адаптирована к внедрению инновационной культуры. В случае низкого показателя коэффициента эффективности возможно ее повышение за счёт проведения комплекса мер, которые будут стимулировать приверженность сотрудников ВО принципам, приоритетам и атрибутам инновационной культуры. Пример расчета оценки инновационной культуры ВО приведён в диссертации.

5. Разработан организационно-управленческий механизм развития высокотехнологической организации.

Управление адаптивной инновационной культурой компании должно строиться на следующих **принципах**: а) гибкий подход к управлению; б) плюрализм организационных форм; в) возможность самоуправления производителей; г) интенсивный обмен информацией; д) передача опыта, состязательность и доверие в коллективе; е) компактность размеров творческих коллективов. Рассмотренные общие принципы управления инновационной культурой оставляют широкое пространство для разнообразных конкретных вариантов. Как следствие, успешные инновационные организации могут сильно отличаться друг от друга.

Алгоритм внедрения адаптивной инновационной культуры на всех стадиях жизненного цикла ВО (рисунок 5) предполагает следующие этапы.

Комплексный **организационно-управленческий механизм внедрения инновационной культуры в ВО** включает разработку базовой функциональной стратегии развития её инновационной культуры (диагностику состояния инновационной культуры в ВО, комплекс компетенций для реализации различного рода инноваций), матрицу соответствия свойств инновационной культуры ВО в виде комплекса управленческих действий по формированию инновационной культуры в организациях, алгоритм внедрения адаптивной инновационной культуры на всех стадиях жизненного цикла ВО, элементы (компоненты) инновационной культуры, выявленные специфические факторы, препятствующие их формированию, принципы и алгоритм внедрения инновационной культуры, оценку эффективности организационной культуры до и после её трансформации в инновационную, набор профессиональных управленческих и инновационных компетенций персонала ВО и комплексную оценку инновационной культуры ВО.

III. ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

На основе проведенного исследования по совершенствованию управления развитием инновационной культуры как инструмента управления человеческим капиталом на разных этапах внедрения жизненного цикла инноваций в ВО для достижения их оперативных и стратегических целей, можно сделать следующие выводы и предложить теоретическо-методические и практические рекомендации.

Развитие теоретических основ управления развитием инновационной культуры включает: 1) разработку прогнозной модели соотношения реального и «желаемого» состояния инновационной культуры ВО; 2) математическую формализацию оценки инновационной культуры ВО; 3) уточнение соискателем содержания понятия «инно-

вационная культура» и формирование новых понятий «инновационная культура высокотехнологичной организации» и «инновационная культура человеческого капитала»; 4) разработку концептуального подхода к инновационной культуре ВО, обосновывающего необходимость внедрения инновационной культуры в ВО как инструмента управления человеческим капиталом, обеспечивающего повышение качества и ускорение инновационных процессов.

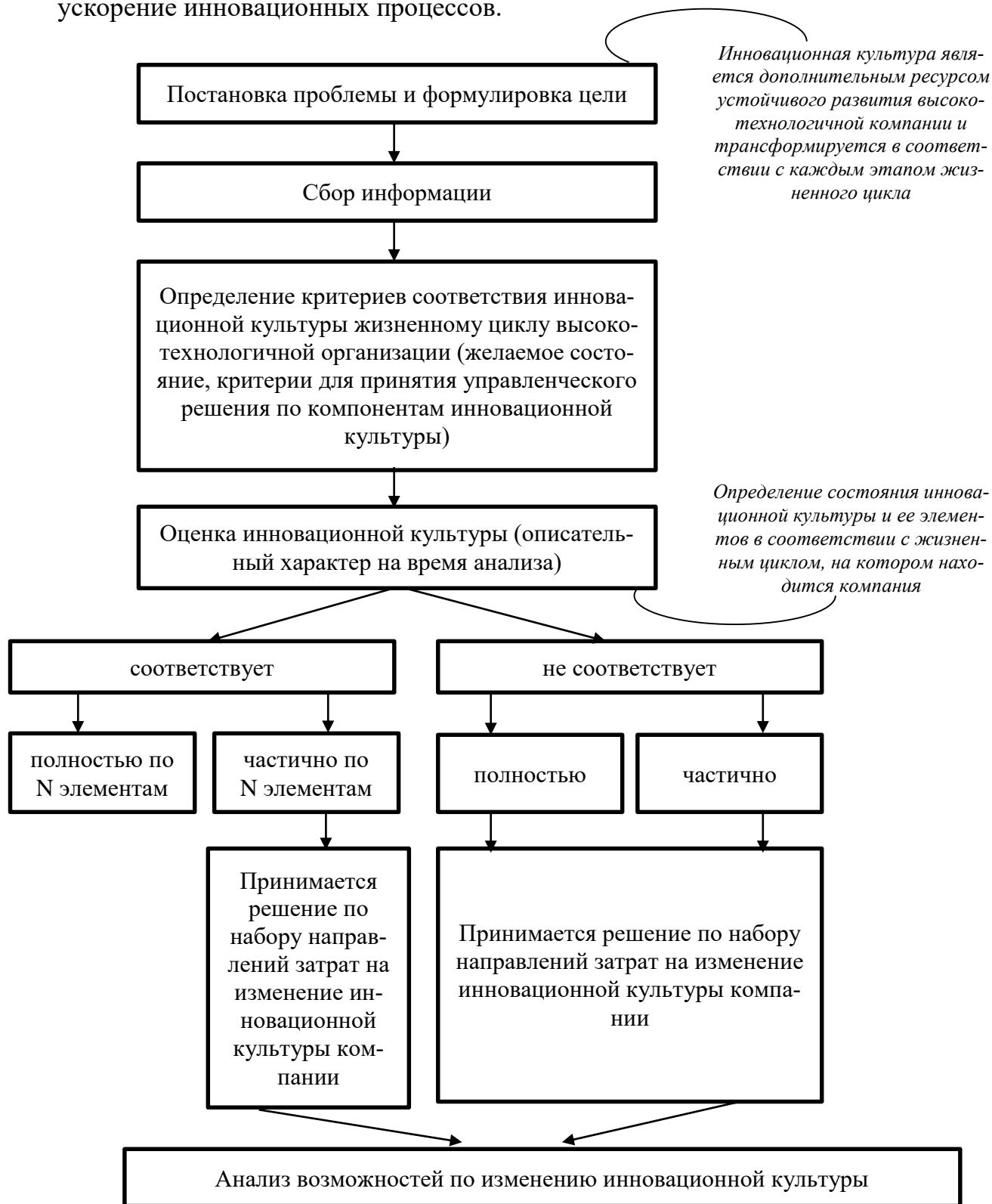


Рисунок 5 – Принципы внедрения адаптивной инновационной культуры на всех этапах жизненного цикла высокотехнологичной организации. Источник: составлено автором.

Развитие методических основ совершенствования управления развитием инновационной культуры для достижения оперативных и стратегических целей высокотехнологических организаций включает:

1) разработку организационно-управленческого механизма инновационного развития ВО, включающего базовую функциональную стратегию развития её инновационной культуры (диагностику состояния инновационной культуры в ВО, комплекс компетенций для реализации различного рода инноваций), принципы внедрения инновационной культуры на всех этапах жизненного цикла ВО, матрицу соответствия свойств инновационной культуры ВО в виде комплекса управленческих действий по формированию инновационной культуры в организациях; алгоритм внедрения адаптивной инновационной культуры на всех стадиях жизненного цикла ВО и комплексную оценку инновационной культуры ВО;

2) выработку принципов внедрения адаптивной инновационной культуры на всех этапах жизненного цикла ВО;

3) обоснование комплекса инструментов оценки инновационной культуры ВО для определения соответствия её потребностям на каждом этапе жизненного цикла внедрения инноваций, включающий качественную оценку затрат на изменение показателей, характеризующих инновационную культуру в желаемом направлении; математическую формализацию оценки инновационной культуры и модель соотношения реального и желаемого состояния инновационной культуры ВО;

4) развитие прикладной методики оценки разных типов культур организации применительно к оценке эффективности развития инновационной культуры, разработку алгоритма внедрения адаптивной инновационной культуры на всех стадиях жизненного цикла высокотехнологической организации.

IV. СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Работы, опубликованные в журналах, определенных ВАК Минобрнауки России:

1. Ануфриев, К. О. Роль менеджера в стратегическом управлении персоналом в инновационной организации / К. О. Ануфриев, Н. Л. Лисенкер. – Текст : непосредственный // Научно-практический теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». - 2016. - Т. 1, № 7. - С. 118 - 126. - 1,13 печ. л. - 0,57 авт. печ. л.
2. Ануфриев, К. О. Этапы жизненного цикла инновационной культуры высокотехнологических организаций / К. О. Ануфриев. – Текст: непосредственный // Научно-практический теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». - 2017. - Т. 1, № 5. - С. 105 - 109. - 0,63 печ. л.
3. Ануфриев, К. О. Субъекты инновационной культуры / К. О. Ануфриев. – Текст: непосредственный // Проблемы экономики и юридической практики. - 2017. - №2. - С. 36 - 42. - 0,81 печ.л.
4. Ануфриев, К. О. Риски формирования адаптивной инновационной культурой культуры / К. О. Ануфриев. – Текст: непосредственный // Проблемы экономики и юридической практики. - 2017. - № 2. - С. 32 - 35. - 0,47 печ.л.
5. Ануфриев, К. О. Повышение эффективности систем государственных институтов и институтов гражданского общества как условие развития российской инновационной системы / К. О. Ануфриев, С. А. Филин, Н. Л. Лисенкер, Э. Е. Жусипова. – Текст:

- непосредственный // Научно-практический теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». - 2018. – Т. 7, № 12. - С. 50 - 57. – 1,00 печ. л. - 0,25 авт. печ.л.
6. Ануфриев, К. О. Сравнительная характеристика внешнеэкономических коммерческих связей России в условиях развития инновационной культуры и повышения энтропии рынка / К. О. Ануфриев, В. В. Великороссов, Я. Кайли. – Текст: непосредственный // Научно-практический теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». - 2022. – Т. 3, № 4. - С. 133 - 150. – 0,22 печ. л. - 0,06 авт. печ.л.
7. Ануфриев, К. О. Формирование и развитие внешнеэкономических коммерческих связей на отраслевом и региональном уровнях посредством совершенствования инновационной культуры / К. О. Ануфриев, В. В. Великороссов, Я. Кайли. – Текст: непосредственный // Научно-практический теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». - 2022. – Т. 3, № 4. - С. 307 - 324. – 0,22 печ. л. - 0,07 авт. печ.л.

Web of science

8. Anufriev, K. O. The fourth industrial revolution: Personnel, business and state / K. O. Anufriev, S. A. Filin, V. V. Velikorossov, E. Genkin, Z. Kudyrova. – Текст: непосредственный // The 1st International Conference on Business Technology for a Sustainable Environmental System (BTSES-2020). Almaty, Kazakhstan, 19-20 March, 2020: E3S Web of Conferences. – 2020. – V. 159. – N 04012. – 0,67 печ. л. - 0,13 авт. печ. л.

Другие издания

9. Ануфриев, К. О. Роль менеджера в стратегическом управлении инновационными процессами в организации / К. О. Ануфриев. – Текст : непосредственный // Международная научно-практическая конференция «Факультет менеджмента: 70 лет организационно-управленческих инноваций»: сб. ст. – Москва: Палеотип, 2015. – С. 227 – 231. – 0,31 печ. л.
10. Ануфриев, К. О. Воспроизводство человеческих ресурсов / К. О. Ануфриев. – Текст : непосредственный // «Расширенное воспроизводство и интенсификация спроса на инновации в России»: сб. науч. ст. – Москва: Спутник +, 2016. – С. 193 – 198. – 0,38 печ. л.
11. Ануфриев, К. О. Что ждет нас в седьмом технологическом укладе? / К. О. Ануфриев, – Текст: непосредственный // Обеспечение национальной безопасности: национальный интересы Российской Федерации и стратегические национальные приоритеты: сб. тр. междунар. конф. – Москва : Спутник + , 2017. - С. 50-55. – 0,44 печ. л. - 0,28 авт. печ. л.
12. Ануфриев, К. О. Новая школа менеджеров России / К. О. Ануфриев, В. А. Дежнев, О. Ю. Загарева, Е. В. Ан, Н. В. Зайцева, Д. Т. Корнеева и др. – Текст : непосредственный // Обеспечение национальной безопасности: национальный интересы Российской Федерации и стратегические национальные приоритеты: сб. тр. междунар. конф. – Москва : Спутник + , 2017. - С. 56-66. – 0,69 печ. л. – 0,04 авт. печ. л.
13. Anufriev, K. O. Features of formation and development of national innovation systems in economically developed countries / K. O. Anufriev, N. L. Lisenker, S. A. Filin, E. E. Zhushirova. – Текст: непосредственный // Proceedings V International Conference «Industrial Technologies and Engineering» ICITE – 2018, Volume IV – С. 226-229 – 0,28 печ. л. – 0,07 авт. печ. л.

14. Ануфриев К. О. Управление развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях. / К. О. Ануфриев, – Текст : непосредственный // Организационно-управленческие и социокультурные инновации в развитии цифровой экономики и систем электронного образования : сб. ст. - Т. 2. – Москва : РУСАЙНС, 2019. – С. 193–194. – 0,07 печ. л.

Формат 60×84 1/16. Гарнитура «Таймс». Ризография. Усл. печ. л. 1,0.
Уч.-изд. л. 1,0. Тираж 100 экз.

Заказ

Издательско-полиграфический комплекс ФГБОУ ВО «ВГУВТ»
603950, Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5