

неоконсервативной парадигмы: разрушительной неомальтузианской идеологемы устойчивого развития, квазимарксистской идеологии постиндустриализма, американско-канадской маклюэновской мифологии информационного общества, утопизма евроконструкта «общества знаний».

Переход России из мира количества, задающего параметры качества постиндустриальной цивилизации Запада, в мир качественного изменения и прорыва в неоиндустриальное цивилизационное измерение, предполагает обращение к внутренним ресурсам традиционного русского мироустройства. Введенное прежде в научный и административный оборот понятие «Качество жизни», впоследствии в 2006-2011 гг. понятие «Неоиндустриализм» и «Вторая индустриализация России», позволили запустить матрицу Конституционной реформы РФ для активизации культурного потенциала русского народа как стратегического ресурса комплексной Модернизации России. Эта реформа и составляет суть модернизации, позволит РФ превратиться в историческую Россию.

Никитина А.С.,
г. Екатеринбург

ВЗАИМОСВЯЗЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ ЧИНОВНИКА С ПРОЦЕССОМ ПРИНЯТИЯ ИННОВАЦИЙ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Социология инноваций является сравнительно новым направлением социологического знания и приобретает все большую популярность среди исследователей.

Современное общество, так или иначе, сталкивается с исследованием инноваций как в личной, так и в профессиональной среде. При этом научно-исследовательский интерес вызывают не только инновационные процессы,

но и их социальные последствия, выраженные в формах различного социально-инновативного мышления и поведения.

Одна из таких форм и выступает предметом нашего исследования, а именно, особенности проявления инновативного потенциала управленцев на государственной службе. Нуждается ли профессиональная группа чиновничества в проявлении инновативности, к внутренней готовности и открытости к изменениям в процессе исполнительской деятельности»? В данном случае, возможность реализации инновации на государственной службе будет определяться готовностью профессионального сообщества к восприятию нового знания и информации, адекватной оценки происходящего, умением перестроить свое поведение, профессиональную деятельность с учетом запросов современного общества, а также практической их реализацией.

Принятие инноваций на государственной службе во многом зависит от личностных и профессионально-групповых качеств чиновников. Процесс принятия инноваций представляет собой процесс, приводящий к усвоению продукта, процесса или опыта, который является новым для организации [1. стр. 91].

Инновация же является сложным процессом, который включает в себя неудачи, неуверенность, и конфликты [4, стр. 71]. Учреждениям государственного сектора приходится сталкиваться с несколькими специфическими препятствиями к инновациям [2, стр. 44], в том числе отсутствием стимулов, недостаточным финансированием, краткосрочным давлением, связанным с политическими процессами и переизбранием.

Таким образом, профессионально-групповые характеристики государственных служащих, как ожидается, влияют на принятие инноваций в гос. учреждениях. Мы предполагаем, что существует непосредственное воздействие гендерных и личностных характеристик управленца на процесс принятия инноваций.

С одной стороны, возраст руководителя и пребывание в должности будут негативно влиять на процесс принятия инноваций и изменения в организации. «Старые чиновники» уже социализированы в преобладающие организационные условия и процедуры и имеют большую психологическую приверженность к ним, а значит, они менее склонны к их изменению в то время как новые управленцы более восприимчивы к инновациям. С другой стороны, более опытные государственные служащие глубже и вдумчивее проникают в суть процесса повышения эффективности, в связи с чем возраст управленца и срок его пребывания окажет позитивное влияние на процесс принятия инноваций [3, стр. 47].

Мы объединяем эти конкурирующие аргументы и предлагаем обратную U-образную зависимость между возрастом и пребыванием на государственной службе. С годами возраст и стаж работы содействуют процессу принятия инноваций, потому что специалисты получают опыт, знакомятся с важными вопросами, которые могут возникнуть в ходе инновационного процесса, и знают как их решать (Керни, Фельдман, и Скаво, 49). Влияние возраста и стажа на инновации, однако, изменится, когда старшие управленцы с более длительным сроком принимают и идентифицируют в полном объеме существующие организационные процедуры и практики. По существу, восприимчивость управленцев к информации, касающейся их рабочих обязанностей, может ослабить их склонность к изменению статуса кво в «покорении» инноваций.

Таким образом, мы считаем, что:

- фактор «возраст управленца» будет обратно пропорционален фактору «процесс принятия инноваций».
- фактор «срок пребывания управленца в должности» будет обратно пропорционален фактору «процесс принятия инноваций».

Образование считается средством повышения инноваций. Новые идеи и решения требуют знаний и опыта. Образованные администраторы и

управленцы, более вероятно, будут использовать сложные и разнообразные подходы к решению проблемы и процессу принятия решения. Новизна инноваций создает ощущение неопределенности, образованные чиновники более способны получить информацию в целях уменьшения неопределенности, что будет способствовать принятию инноваций. Образование также вдохновляет к новым идеям, которые играют важную роль как в выявлении потребности в инновациях, так и в создании благоприятных условий для их осуществления [1, стр. 265].

Таким образом,

- фактор «образование управленцев» будет положительно связан с фактором «процесс принятия инноваций».

Влияние гендерного фактора на инновационное принятие является малоизученным. Например, Фокс и Шуманн обнаружили, что женщины сити-менеджеры, как правило, считают себя менее предприимчивыми, чем их коллеги мужчины. Это означает, что женщины менее склонны к инновациям. Они также обнаружили, что женщины, как правило, придают большое внимание вовлеченности в социум и обеспечению связей, которые могут способствовать процессу принятия инноваций на государственной службе. Даманпур и Шенйдер обнаружили, что пол не значительно влияет на инициирование, принятие решений и на этапы реализации процесса принятия инноваций. Исследования лидерства также показывают, что, несмотря на возможные различия в характеристиках и различиях между мужчинами и женщинами, нет убедительных доказательств, что такие различия могут затрагивать их стили руководства или поведения. Таким образом, мы считаем, что:

- фактор «пол управленца» не будет в значительной степени связан с фактором «процесс принятия инноваций».

Первичные исследования в области социальной психологии показывают, что в то время как ситуационные и личностные переменные,

нормы и мотивы должны быть приняты во внимание, убеждения и установки имеют тенденцию влиять на поведенческие намерения, которые, в свою очередь, влияют на фактическое поведение и результаты. Причинные связи между установками и результатами не всегда четко определены из-за отсутствия четкой социологической методологии.

Принятие инноваций зависит от организационных ценностей руководителей, в том числе переосмысление ценностей и лидерских ценностей и диспозиций, в том числе саморегулирование и профессиональная принадлежность к организации. В общем, про-инновационные установки управленца или управленческая инновационная ориентированность положительно влияет на принятие инновации.

Мы считаем, что государственные руководители-чиновники влияют на принятие инноваций путем создания благоприятного инновационного климата. Государственные служащие, которые являются предприимчивыми и имеют предприимчиво ориентированное мышление, видят инновацию как решение о необходимости конкретных изменений.

Мы полагаем, что государственные служащие и управленцы с более благоприятными установками к инновациям и изменениям будут более склонны к поддержке инновационных идей. Эти управленцы содействуют инновациям путем оказания поддержки членам организации, внося новые идеи, создавая коалиции между различными группами, и помогая в координации и разрешении конфликтов между подразделениями. Таким образом,

Фактор «Про-инновационные установки управленца» будет положительно связан с фактором «процессом принятия инноваций».

Таким образом, нами установлено, что принятие инноваций на государственной службе во многом зависит от личностных и профессионально-групповых качеств чиновников. Факторами, положительно влияющими на процесс принятия инноваций являются образование

управленца и его про-инновационные установки. К факторам, относительно влияющим на процесс принятия инноваций мы можем отнести фактор «пол управленца». Факторами, отрицательно влияющими на процесс принятия инноваций являются срок пребывания на государственной службе и возраст управленца.

Литература

1. Damanpour F., Wischnevsky J. Research on organizational innovation: Distinguishing innovation-generating from innovation-adopting organizations // Journal of Engineering and Technology Management. 2006. P. 269.
2. Но А. Reinventing local governments and the e-government initiative // Public Administration Review. 2002. 62 (4). P. 434
3. Kearney R., Feldman M. Reinventing government: City manager attitudes and actions // Public Administration Review. 2000. 60 (6). P. 713
4. Page S. What's new about the new public management? Administrative change in the human Services // Public Administration Review. 2005. № 65 (6). P. 713

Петрукович А.Р.,
г. Екатеринбург

КОРРУПЦИЯ В РОССИИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

За последние годы, несмотря на положительный рост в экономике и политике, Россия переживает трудности в экономической, социально-политической и духовной сферах общества. Это объясняется многочисленными факторами, влияющими на национальную безопасность России, среди которых коррупция является именно тем феноменом, который