

венным телом и внешним видом в условиях Минска пока достаточно сложно, поэтому бытует мнение, что метросексуалу в белорусской столице не выжить. Инфраструктура Минска совершенно не богата на достаточное количество различных специализированных заведений, где наши соотечественники смогли бы заняться превращением в истинных любителей стиля. В основном, минчане остаются в пограничном состоянии «юберсексуалов» – этаких брутальных любителей поухаживать за собой, но без фанатизма [13].

**Заключение.** Безусловно, метросексуальность – проявление культуры обеспеченного самодостаточного общества, в котором мужчина не торопится жениться, у него поздно появляются дети и различные бытовые проблемы. Материально благоустроенная жизнь вот уже третьего поколения, родившегося после войны, породила мужчин, у которых достаточно времени и средств для того, чтобы проводить жизнь в салонах и бесконечных шопингах. И хотя материальный уровень жизни в Республике Беларусь, в том числе в её столице, ещё не дотягивает до уровня ведущих стран мира, не отвечает запросам западных метросексуалов, тем не менее, такой феномен как «метросексуальность» постепенно завоёвывает мировоззрение некоторых наших мужчин.

#### LUCHINA V.N. Attempt of the analysis of a phenomenon "metrosexual" as one of types the modern man

As part of this article attempts to analyze the phenomenon of "metrosexual" as a type of modern man. Therefore, it is also important to analyze the cognitive life goals and outlook and values of these men, their economic status, sexual orientation, preferences in clothing and appearance, the ratio of women to metrosexuals. Also, the author poposalsya analyze the conditions of our capital for the emergence and development of such a phenomenon as a metrosexual.

УДК 304. 444

**Захарченко Л.А., Медведева Г.Б., Ткачук С.Н.**

## ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

**Введение.** Развитие инновационной экономики во многом определяется степенью эффективности функционирования институциональной среды, которая, в свою очередь, зависит от степени гармонизации между формальными и неформальными институтами. Сегодня, по мнению большинства исследователей, такая гармонизация не наблюдается. И результатом этого является тот факт, что часть институтов инновационного развития не функционируют, а если и функционируют, то с недостаточной степенью активности, что, естественно, сказывается на инновационных процессах в обществе. Одной из причин такого положения является несоответствие формальных институтов неформальным.

**Взаимосвязь инноваций и культуры.** Наличие формальных законов и норм (институтов) само по себе не решает проблемы организации инновационной инфраструктуры, инновационной среды. Экономические институты, обуславливающие эффективность данной структуры, помимо формального права, включают (испытывают воздействие) большое количество неформальных правил, обычаев и традиций, культуры.

Все это требует учета ментальных и культурных особенностей агентов действующих институтов. В то же время, институты как социальные структуры обладают одним наиболее глубоко скрытым свойством – способность не просто создавать условия для устремления людей, но и формировать и изменять эти условия. Институты не только зависят от деятельности людей, но и формируют ее. Постепенно меняются традиции, ценностные ориентации, мораль, увеличивается степень доверительности, базирующаяся на неформальных правилах, кодексе чести бизнесмена и т.д. Данное положение в полной мере относится и к институту «культура».

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-1138/>, 10.03.10, 22.30.
2. [www.liveinternet.ru/users/girl\\_in\\_fotoshop/post46067772/](http://www.liveinternet.ru/users/girl_in_fotoshop/post46067772/), 12.03.10, 23.00.
3. <http://krasota.uz/novosti-sayta/konkursi/2549>, 13.03.10, 23.00.
4. <http://if.by/article/40904?page=1>, 13.03.10, 23.15.
5. <http://mens.by/career/management/312>, 13.03.10, 23.30.
6. <http://ru.wikipedia.org>, 14.03.10, 22.00.
7. <http://mamarama.ru/viewby/user/id/110/>, 14.03.10, 22.15.
8. <http://forum.cln.ru/index.php?showtopic=31901>, 14.03.10, 22.30.
9. <http://www.krasotka.biz/?page=6.5>, 14.03.10, 22.50.
10. [http://www.uis.kiev.ua/\\_other/pravda/gender.htm](http://www.uis.kiev.ua/_other/pravda/gender.htm), 15.03.10, 23.00.
11. <http://infoboard.kiev.ua>, 15.03.10, 23.15.
12. <http://sex48.ru/facts/283-sem-stereotipov-o-metroseksualakh.html>, 15.03.10, 23.30.
13. <http://www.interfax.by>, 15.03.10, 23.50.
14. Флокер, Майкл. Метросексуал. Гид по стилю / Майкл Флокер. – Санкт-Петербург: Издательский дом АМФОРА, 2005. – 248 с.

*Материал поступил в редакцию 11.11.10*

Под культурой общества понимаются совокупность ценностей, творческих продуктов и стандартов поведения общности людей. Ими обусловлены стимулы и конкретные поведенческие ограничения, особенности деловых отношений, специфика экономической деятельности и ее результаты. Они задают вектор деятельности человека, именно от их характера зависит, какие знания и навыки будет накапливать человек, в конечном итоге ценности определяют массовое экономическое поведение, а культура – единственная сила, формирующая человека как члена общества.

С этих позиций интересная трактовка места культуры в обществе изложена в метафоре Р. Дарендорфа, известного немецкого социолога, по поводу часов политики, экономики и культуры: часы политики всегда немного спешат – политические преобразования могут быть делом одного дня. Помедленнее «тикают часы» экономики, стараясь поспеть за политическими трансформациями. Часы же культуры не поспевают за политическими и экономическими новациями и, тем самым, выполняют свою главную роль – роль хранителя традиций.

Идея инновационной культуры впервые была сформулирована в документах Европейского Союза и рассматривается в них как стратегический ресурс нового века. Значение культуры с точки зрения инновационного развития подчеркивается западными учеными. Так Ч. Фриммер и Р. Нельсон, говоря о ведущей роли в современном развитии таких факторов, как наличие научной школы, качества системы образования и подготовки кадров, развитие информационной инфраструктуры, отмечает культуру бизнеса и общий уровень культуры [1, 8]. Известный исследователь японской культуры, специалист в области стратегии управления К. Омаэ утверждает, что даже наилучшие коммуникационные системы не могут способствовать процветанию страны, в которой люди не подготовлены к тому, чтобы

*Захарченко Людмила Анатольевна, доцент кафедры экономической теории Брестского государственного технического университета.  
Медведева Гульнара Барангалиевна, доцент кафедры экономической теории Брестского государственного технического университета.  
Ткачук Светлана Николаевна, магистрант кафедры экономической теории Брестского государственного технического университета.  
Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.*

эффективно их использовать или предложить свои услуги на глобальном рынке. Формирование инновационной культуры – это одно из трех направлений «Первого плана действий по развитию инноваций в Европе» (First Action Plan for Innovation in Europe) [2, 53].

На связь инноваций и культуры обратили внимание российские экономисты Е. Ясин и М.Снеговая, отмечая, что инновационная стадия предъявляет особые требования к культуре и институтам, поэтому развивающиеся страны в свою очередь столкнутся с культурными и институциональными изменениями [3, 121]. Способность к инновациям вообще и к инновациям определенного типа в тех или иных областях – это, по мнению многих авторов, свойство ментальности народов, их культурная специфика. Отсюда различия в способностях разных народов и стран к инновациям зависят от характера культуры, культурной среды, в которой человек социализируется. Если говорить об экономической и культурной среде западных стран, то она благоприятна для инноваций, что определяется открытостью экономики, взаимопроникновением науки, образования, индустрии коммерциализации достижений науки.

Как показала практика, инновационная экономика, способная генерировать массовый поток нововведений, особенно требовательна к культурной среде, науке и образованию, условиям свободы творчества, предпринимательства, развития интеллекта. В то же самое время усиливается влияния культуры в целом как фактора содействия творческого потенциала. Более продуктивные культурные ценности становятся важным конкурентным преимуществом, поскольку в них всегда выражены обобщенные нормы и средства их достижения. Они играют роль фундаментальных норм, которые обеспечивают интеграцию общества, помогают индивидам осуществлять социально одобряемый выбор своего поведения в жизненно важных ситуациях, в том числе и выбор между конкретными целями рациональных действий. В конечном итоге, основополагающим в построении успешно функционирующей экономики страны является не построение рынка и демократического правового государства в западной интерпретации, а построение такого государственного устройства, в котором функционирование институтов и организаций справедливо, т.е. опирается на базовые ценности народа [4, 131].

**Инновационная культура и ее составляющие.** Сформированная инновационная культура включает знания, умения и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения инноваций во всех сферах жизнедеятельности человека, формирует отношение общества к ним как к особо значимой ценности. Она обеспечивает восприимчивость всего нового, готовность поддерживать и реализовать все новое во всех сферах жизни и отражает отношение к инновациям как к особо значимой социальной ценности.

Если говорить о культуре, культурной среде в современных условиях в нашей стране, то можно выделить определенные трудности, препятствующие формированию инновационной культуры. К ним можно отнести: традиции авторитаризма; правовой нигилизм, т.е. неуважение к закону, прежде всего со стороны самой власти (это когда обычай заменяет формально принятые правила игры); отведение большой роли «личным связям», которые характерны для определенного социального круга, близкого к элите и т.д. Такое состояние можно объяснить рядом причин.

Прежде всего, все наши ценности сложились совершенно в другой социально-экономической системе – в командно-административной экономике, а инновационная экономика должна развиваться в системе, основанной на рыночных принципах и институтах. От старой управленческой культуры нам в наследство достались такие черты как: отсутствие доверия «по вертикали»; управленческая «рутина»; механизм принуждения, который использует свойственные славянской (русской, белорусской) традиции уважение и даже «поклонение» начальнику (руководителю); а также наша «толерантность» к любым принимаемым наверху решениям; приказной тип менталитета в организации любой работы, в том числе новых методов и отношений. Сегодняшние социологические исследования показывают: патерналистски настроенные граждане продолжают уповать на государство и едва ли не единственно в нем видят надежду на выход из кризиса.

Второй причиной является то, что развитие неформальных институтов происходит с меньшей скоростью, их нельзя изменить в одночасье и их нельзя внедрить простым принятием решения. К тому же, они более устойчивы к изменениям, а их трансформация имеет свои закономерности и траекторию развития.

Следующей причиной, на которую обратил внимание О.С. Сухарева, является различная скорость адаптации к неформальным институтам различных слоев населения. Новые ценности, новая культура по-разному воспринимаются разными слоями населения. Старшее поколение к элементам новой культуры долгое время остается невосприимчивым. В результате их консерватизм приводит в конфликт с реформизмом молодой части населения, которые легко воспринимают свежие ценности и мотивы. Возникающее напряжение нового и старого не всегда заканчивается победой новой системой ценностей, поскольку эти ценности, в большинстве своем, привносятся из другой культуры. Вполне возможно образование некоторых суррогатов, относительно перспектив которых нельзя сказать ничего вразумительного [5, 677].

Таким образом, задачей формирования инновационной культуры и является оптимизация соотношения между традициями и обновлением, стимулировать новое при соблюдении принципа преемственности.

Однако преодолевая эти культурные барьеры, необходимо обратить внимание на одну довольно существенную проблему. Поскольку, в большинстве своем, инновации экспортируются в нашу экономику, то можно заметить, вместе с инновациями усваиваются привнесенные культурные нормы и ценности. Но подражание вольное и невольное не очень продуктивно, что доказала экономика Китая. Нельзя разрушать свои ценности и имеющиеся институты. Механическое копирование опыта других стран, как показывает практика второй половины XX века, почти никогда не приносило успеха, поскольку заимствовались конкретные институты, а не проектировались иные, с теми же функциями, но совместимые с национальными культурными традициями. Положительный опыт реализации любых новых технологий в каком-либо государстве не может быть перенесен в другие страны, так как, чтобы внедрение было успешным, необходимо интеграция новой технологии с культурой.

**Три уровня формирования инновационной культуры.** Говоря об инновационной культуре, имеет смысл выделить три ее уровня – массовую инновационную культуру; инновационную культуру лиц, принимающих решения на уровне организаций (культура менеджеров), и теоретическую инновационную культуру научных работников [6, 61].

Массовая инновационная культура – это ценности, знания и навыки массы потребителей и наемных работников. Она включает формирование общности представлений относительно будущего поведения, создание разделяемых всеми членами неформальных правил, формирование положительного отношения в обществе к нововведениям как особо значимой личной и общественной ценности, воспитание инновационной толерантности и восприимчивости. Внедрение в общественное сознание инновационного образа мышления как самого верного, если не единственного, пути к дальнейшему росту личного и общественного благосостояния. В данном случае инновации должны восприниматься как способ обновления, как моральная опора и надежда выжить в жестокой конкуренции.

Здесь особое положение занимают ценности, поскольку именно они определяют массовое экономическое поведение. Известный русский философ С.Л. Франк писал: «Важнейшая социальная ценность средних слоев заключается в сознании того, что нельзя обогатиться с помощью каких-либо вообще механических государственных или революционных мероприятий (что свойственно низшим слоям). Суть его духовных устоев: экономическое благосостояние органически зависит от трудолюбия, энергии, предприимчивости и образования». К инновационным ценностям сегодняшнего дня можно отнести следующие: «Главное сегодня – инициатива, предприимчивость и поиск нового», «Мое материальное положение зависит прежде всего от меня», «Для достижения успеха в жизни надо всю жизнь учиться».

Очевидно, что инновационная культура способствует раскрытию инновационного потенциала личности и его реализации, развитию

предприимчивости и оригинальности. И с этих позиций она в наибольшей степени характеризует необходимость массовой вовлеченности работников, независимо от их профессионально-социального статуса, в инновационные процессы. Но при этом очень важно, чтобы проявлять самостоятельность, изобретательность, готовность рисковать должно быть выгодно не только с экономической точки зрения, но и с социальной, с позиций принятия обществом. В этом случае ценности будут способствовать экономическому росту, а не замедлять его, как было в начале рыночных реформ, когда ценности, сформированные в рамках плановой экономики, существенно снижали эффективность новых механизмов хозяйствования.

Все это означает необходимость серьезных институциональных преобразований, преодоление определенного культурного барьера.

Следующий уровень культуры – это культура инновационных менеджеров, от которых современные нестандартные задачи требуют нестандартных решений. Особенность работы этих менеджеров в том, что они принимают решения в обстановке динамичных изменений, неопределенности и риска. В этих условиях инновационная компетентность менеджеров, да и всего персонала, является ключевым фактором эффективности инновационной деятельности. Креативность, компетентность, коммуникабельность, склонность к риску, недоверие к авторитетам и устремленность на поиск альтернатив, дар предвидеть изменение хозяйственной конъюнктуры, выдвинуть и реализовать бизнес-идеи становятся главными составляющими инновационного потенциала личности. Основные ценности направлены на развитие творческого потенциала личности, его инновационных способностей, т.е. способностей осуществлять и распространять инновации.

Особый интерес вызывает одна из черт, присущих современному менеджеру – это способность к креативному мышлению, которое предполагает прокладку новых путей к цели, которые доселе были неизвестны субъекту деятельности. Эти пути могут быть сотканы из совершенно новых элементов мысли, а также собраны в обновленных цепочках уже встречавших структур. Креативное мышление предполагает умственную концентрацию на проблеме и сосредоточение на ней интеллектуальных усилий. Оно также предполагает наличие у субъекта деятельности определенных профессиональных знаний и опыта. Креативное мышление обычно ассоциируется с индивидуальной деятельностью людей, однако оно может захватить в свою орбиту целые группы. Его формирование будет содействовать успешной инновационной деятельности хозяйствующего субъекта и способствовать воспроизводству и обогащению инновационной культуры общества.

Восприимчивость организации к нововведениям во многом зависит от принятия решения высшим руководством, которое, в свою очередь, зависит от их компетентности и опыта. Компетентность – это комплекс систематических профессиональных и сопутствующих знаний и представлений, умений и навыков, традиций и ценностных ориентаций, способность понимания внутренней логики функционирования и развития различных систем, связей, процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей. Инновационную компетентность можно классифицировать по трем видам: а) восприимчивость к собственным инновациям, б) способность увидеть элементы нового в относительно устоявшемся, в) умение предложить принципиально новое решение [7, 66].

Компетентность предполагает не только сформированные умения, но и постоянное обновление знаний, а также мобильность и готовность применять эти знания в конкретных ситуациях. Критерии, по которым оценивают качества менеджера и его сотрудников, требования, которые им предъявляет современная конкурентная и инновационная экономика, столь же динамичны, как и она сама. Но, руководствуясь современными тенденциями развития менеджмента, предприятия смогут находить организационно-экономические модели и инструменты при решении конкретных проблем управления. В данном случае, культура служит питательной средой для институциональной «флоры» предприятия, т.е. для совокупности относительно устойчивых норм, правил, традиций, образцов поведения и т.п. [8, 87].

Но не только менеджеры должны обладать инновационной культурой, на предприятии так же должен господствовать «инновацион-

ный дух», «климат», вера и уверенность в свои инновационные силы, поскольку инновации – это люди, их труд, требующий не только специальных знаний и умений, но и особого настроения, вдохновения и веры в себя. Создание такого настроения и такой ориентации коллектива требует специальных и умелых усилий управленческого персонала, направленных на преодоление стереотипного, шаблонного подхода и культивацию нового.

Инновационная культура должна стать определяющей основой корпоративной культуры фирмы. Если исходить из того, что в нашей республике корпоративная культура для многих фирм только складывается, то ее становление должно происходить на основе инновационной составляющей. Компании с сильной корпоративной культурой, как показала практика, более конкурентоспособны. Здесь уже традицией становится управление организацией, которая постоянно функционирует в динамично развивающемся обществе, в условиях постоянных перемен, в условиях регулярно возникающих угроз и дополнительных возможностей, в условиях постоянных инновационных решений, событий, технологий и организационных решений.

Сформировать такую инновационную культуру предприятия весьма не просто, поскольку, во-первых, необходимо менять уже сложившиеся у сотрудников отношения, мотивационные установки, перераспределять внутриорганизационные роли и организационные структуры, а на уровне конкретного коллектива, отдельной организации проблема совместимости институтов, включающих неформальные нормы, традиции, особенности менталитета и даже привычки работников, проявляются наиболее четко и рельефно. Во-вторых, необходимость формирования организационной культуры связана с комплексным внедрением не только технологических, но и управленческих решений, что порождает проблему совместимости неформальных институтов и новых инновационных управленческих решений. Тем, кто предложил новое инновационное управленческое решение, приходится сталкиваться с сопротивлением со стороны неформального лидера и неформальных институтов, с институтами сформировавшейся корпоративной культуры, традициями и мифами. Эти изменения могут занимать сравнительно большое время. В-третьих, в инновационных организациях к ключевым задачам менеджера относится и управление неформальными группами. Неформальные группы склонны сопротивляться переменам. Сопротивление возникает тогда, когда члены группы усматривают в перемене угрозу дальнейшему существованию своей группы, их общему опыту, удовлетворению социальных нужд, общим интересам, их положительным эмоциям. Руководство может ослабить это сопротивление, вовлекая подчиненных в процесс управления предприятием, но для этого необходима пропаганда и информация.

Таким образом, формирование инновационной культуры позволит решить еще одну достаточно не простую проблему современно управления, а именно, совместить существующие институты, включающие неформальные нормы, традиции, особенности менталитета с новыми организационными структурами и управленческими инновациями. И сделать это надо так, чтобы новые элементы культуры не вступили в явное противоречие с существующей системой ценностей компании.

Третий уровень формирования инновационной культуры – культура людей научного труда, для которой важное значение имеют навыки инновационного системного мышления, интегрального, нелинейного и диалогического типов, которое формируется синергетикой. Эрудиция, метапредметное знание, методологическая культура научных исследований и разработок, научно-методическая вооруженность новыми методами исследования, математическими и программными инструментами построения моделей инновационного развития – все это является основой формирования культуры работы с инновациями.

Одной из проблем формирования инновационной культуры на данном уровне является изменение менталитета научных организаций и вузов в отношении развития предпринимательской деятельности в науке. Ныне действующая схема выбора приоритетов научной и научно-технической деятельности имеет весьма существенные недостатки. Важнейший из них – превалирование субъективного мнения руководителей научно-исследовательских организаций, ко-

торые отстаивают собственные и корпоративные интересы подчиненных им коллективов и которые не всегда соответствуют общественным требованиям.

Особое место в процессе формирования инновационной культуры занимает инновационная культура государственных служащих или чиновников. Государственные служащие являются проводниками экономической инновационной политики государства, на них лежит обязанность и ответственность за обеспечение реализации данной политики, за достижение поставленных целей.

Государственные служащие должны иметь верные представления о существующей системе стимулов, о том, в каком направлении их изменять, они должны быть отзывчивы на требования модернизации и рационализации. Для руководителя очень важно знать, какие изменения считать положительными, и в то же время предвидеть возможность наступления неблагоприятных событий, заранее выправляя появляющиеся искажения, еще до того как они появились. Предощущения, видение самых мельчайших признаков, которые еще не доступны видению обычного человека, очень важны в процессе государственного управления. Способность к предвидению экономических, социальных результатов и последствий внедрения инноваций. Подходить к последствиям с позиций социальных и экологических критериев, которые не решаются непосредственно рынком, но которые имеют решающее значение.

В современных условиях государственное управление кардинально изменилось и меняется постоянно. Оно становится все более сложной, специализированной и высокотехнологичной сферой, требующей высококвалифицированных специалистов, способных работать на современном уровне и использовать современный инструментарий и быть инновационно – ориентированными, т.е. восприимчивыми к нововведениям.

Надо отметить, что на сегодняшний день наблюдается дефицит таких кадров. Нашим чиновникам все еще присущ технократический подход (наследство индустриальной эпохи), административное рвение, желание отличиться при крайне упрощенном представлении об объекте их усилий, концентрация власти для реализации амбициозных проектов.

Сегодня нужен специалист-управленец, который может работать в различных сферах, в которых происходят инновационные изменения и преобразования. Специалист, владеющий инновационными методами и механизмами в управлении, технологиями творческого взаимодействия с людьми, соблюдающий принципы профессиональной этики.

Решающая роль в формировании инновационной культуры на любом уровне принадлежит образованию, так как только оно может сформировать новое общественное сознание и изменить поведение человека, дать ему нравственный ориентир, установить другую иерархию ценностей [9, 62]. С этих позиций образовательная политика Беларуси должна учитывать общие тенденции мирового развития, отражать общенациональные интересы в сфере образования, обеспечить его инновационное, интенсивное, опережающее развитие. Должна быть реализована стратегия обновления всех видов образовательной деятельности (качественные сдвиги должны произойти не только в подготовке будущих, но и в повышении квалификации и в профессиональной подготовке действующих кадров) [10, 55].

Для формирования инновационной культуры требуется большая разъяснительная работа среди всех участников инновационного процесса и населения в целом. Необходимо, чтобы люди понимали, что такое инновационная экономика, инновационная программа и инновационная политика, какова роль государства в поддержке инновационных проектов, какие институты и какую роль они играют во всех инновационных процессах. Для этого необходимо практическое

руководство для самостоятельного изучения средств инновационной политики в форме виртуального пространства и в виде тематической подборки литературы. В этом случае растет восприимчивость людей к новым идеям, их способность и готовность поддерживать и реализовать новшества во всех сферах жизни. Наличие такой положительной обратной связи способствует еще большему укреплению и увековечиванию институтов.

**Заключение.** Развитая инновационная культура даст возможность сформировать инновационную активную среду, в которой станут возникать новые, адекватные времени формы творческого мышления и новаторские модели поведения, которая будет открытой для инноваций, обеспечит их быстрое внедрение и расширенное воспроизводство. В то же время она будет способствовать формированию человека нового типа с сильной мотивацией к саморазвитию, к созданию будущего. Еще одно немаловажное свойство инновационной культуры – это оптимизация соотношения между традициями и обновлением, когда развитие нового идет при соблюдении принципа преемственности.

Инновационная культура – это глубокое понимание всей сложности и растущей взаимообусловленности происходящих инновационных процессов.

Сформированная в обществе на всех уровнях инновационная культура даст возможность создать целостное политико-экономическое и культурно-экологическое взаимоотношение человека, общества, природы и техники, и придаст гуманитарную направленность инновационному развитию.

#### СПИСОК ЦИТИРУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванов, И. Глобализация и общество: проблемы управления / И. Иванов // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 4. – С. 3–15.
2. Богдан, Н.И. Проблемы региональной инновационной политики: опыт европейских стран и специфика Беларуси / Н.И. Богдан // Белорусский экономический журнал. – 2006. – № 1. – С. 53–61.
3. Ясин, Е. Институциональные проблемы России в мировом контексте / Е.Ясин, М. Снеговая // Вопросы экономики. – 2010. – № 1. – С. 114–128.
4. Ясинский, Ю.М. Государственное управление социально-экономическим развитием / Ю.М. Ясинский // Проблемы управления. – 2006. – № 3. – С. 128–133.
5. Сухарев, О.С. Институциональная теория и экономическая политика: К новой теории передаточного механизма в макроэкономике / О.С. Сухарев; РАН, Ин-т экон. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – 804 с.
6. Кузьминов, Я.И. Курс институциональной экономики: институты, сети, транзакционные издержки, контакты / Я.И. Кузьминов, К.А. Бендукидзе, М.М. Юдкевич. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. – 422 с.
7. Поздняков, В.В. Инновационная компетентность специалиста / В.В. Поздняков // Наука и инновации. – 2008. – № 7. – С. 65–69.
8. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями. / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 624 с.
9. Кольчугина, И. Бизнес-образование в России / И.Кольчугина // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 2. – С. 61–69.
10. Шрубенко, А.Г. Управленческое образование: проблемы и возможности / А.Г. Шрубенко // Проблемы управления. – 2010. – № 1. – С. 54–67.

Материал поступил в редакцию 22.10.10

#### ZACHARCHENKO L.A., MEDVEDEVA G.B., TKACHUK S.N. Innovative culture as a factor in the institutional environment of innovation economy

The location and role of innovation culture as a factor in the institutional environment of innovation economy has been disclosed. Three levels in the formation of innovation culture have been identified: mass culture of innovation, innovation culture of decision-makers at the level of the organization (culture managers) and theoretical innovation culture. These three levels are complemented by consideration of the formation of a corporate culture of enterprise through innovative component and the need to develop innovative culture of public managers.