

ДЕНИКИН Анатолий Васильевич — доктор философских наук, профессор; профессор кафедры философии Финансового университета при Правительстве РФ (125167, Россия, г. Москва, Ленинградский пр-кт, 49; andenikin@yandex.ru); ORCID-0000-0002-2466-0703

ДЕНИКИНА Зоя Дмитриевна — доктор философских наук, профессор; профессор кафедры философии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (125167, Россия, г. Москва, Ленинградский пр-кт, 49; zooden@mail.ru); ORCID-0000-0002-3119-1546

МЕЛЬНИЧУК София Александровна — студентка 4-го курса бакалавриата факультета социальных наук и массовых коммуникаций Финансового университета при Правительстве РФ (125167, Россия, г. Москва, Ленинградский пр-кт, 49; sofiamelnichukk@yandex.ru)

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПОЗНАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В современном мире инновации и эффективное управление являются ключевыми факторами конкурентоспособности компаний. Социальное познание, которое включает способность воспринимать, интерпретировать и реагировать на социальные сигналы и контекст, играет важную роль в принятии решений, коммуникации и формировании культуры организации. Наше исследование показало, что социальное познание оказывает значительное влияние на формирование инновационной культуры управления. Оно способствует созданию открытой и гибкой среды, где стимулируется обмен идеями, развивается творческое мышление и принимаются рискованные решения.

Ключевые слова: социальное познание, инновационная культура управления, руководители, предприниматели, рекомендации

Введение и постановка проблемы. Социальное познание — это процесс, в ходе которого люди и группы приобретают знания, воспринимают информацию и понимают социальные явления, взаимодействия и отношения в обществе. Инновационная культура представляет собой набор ценностей, норм, верований, практик и поведенческих моделей, которые способствуют развитию и внедрению инноваций в организации или в обществе, поддерживают и поощряют новаторство, творчество, экспериментирование и риски, а также создают благоприятную среду для инициативы, обмена идей и сотрудничества.

В контексте данной статьи управление означает процесс планирования, организации, координации, реализации и контроля деятельности с целью достижения поставленных целей и результатов. В настоящее время бизнес-среда становится все более динамичной и сложной. Организации сталкиваются с неопределенностью, быстрыми технологическими изменениями, глобализацией и конкурентной борьбой. В такой среде интеграция принципов инновационной культуры в управление становится критически важным фактором для выживания и успеха компаний.

Изучение роли социального познания в формировании инновационной культуры управления позволит лучше понять, каким образом организации повысят эффективность адаптации к переменам и простимулируют инновационное мышление и поведение среди сотрудников. Объединение социального познания и инновационной культуры управления в рамках данной статьи имеет практическую значимость, способствуя разработке стратегий и методов, на основании которых организации будут создавать благоприятную среду для инноваций, обеспечивать эффективное управление и достигать успеха в быстро меняющемся бизнес-окружении.

Целью данного исследования является анализ и выявление роли социального познания в процессе формирования инновационной культуры управления в организациях.

Обзор литературы. При изучении литературы, посвященной социальному познанию и его роли в управлении, было обнаружено много статей и исследований, которые касаются этой области.

Учебник Г. Андреевой посвящен основным аспектам социальной психологии. В нем рассматриваются фундаментальные проблемы, которыми занимается эта наука: общение, социальная психология групп и социальная психология личности. Книга охватывает широкий спектр тем, связанных с социальными взаимодействиями и их влиянием на психологические процессы. В учебнике дается характеристика предмета социальной психологии, а также рассматриваются исторические вехи ее развития, методология и методы исследования [Андреева 2022].

Статья О. Гелиха посвящена исследованиям современных проблем управления, проводимым Герценовским междисциплинарным методологическим семинаром. За время работы семинара были достигнуты значительные результаты в решении задач и проблем в сфере управленческой деятельности, направленные на модернизацию организационно-управленческой деятельности в России. Целью статьи является освещение деятельности семинара и его вклада в развитие управленческой практики. Подчеркивается, что успех в управлении зависит от эффективного взаимодействия различных дисциплин, таких как экономика, социология, политология, психология и др. [Гелих 2023].

Работа Л. Журавлевой и ее коллег рассматривает тенденции и подходы в социальных науках в контексте современных вызовов. Авторы указывают на неадекватность многих существующих концептуальных схем и объяснительных принципов, которые были разработаны в других геополитических и социально-экономических условиях. В статье анализируется противостояние западноевропоцентристских теорий и концепций, основанных на архетипических ценностных представлениях различных культур. Предлагается обратиться к идеалам русской гуманистической философии, ценностным истокам российской культуры и интегральной методологии для развития социального познания. Подчеркивается важность изучения экологии человека, традиционных культурных ценностей и примордиальных структур общества для понимания современного мира [Журавлева и др. 2023].

А. Коренной рассматривает неоднородные процессы формирования и развития инновационных социокультурных практик. Исследование основано на передовых подходах отечественной культурологии в области теоретико-методического обеспечения культурной политики и национальной безопасности. Автор установил, что процессы формирования и развития инновационных практик не тождественны и их подвижная граница пролегает между неотрефлексированным опытом и методически просчитанным эффектом рациональной социокультурной деятельности. В статье также рассмотрены факторы, влияющие на формирование и развитие инновационных социокультурных практик, и даны рекомендации по их реализации в практике культурной политики [Коренной 2023].

В статье Т. Марцинковской и Д. Хорошилова обобщены результаты многолетних исследований феноменологии и механизмов социального познания в условиях текучей современности, социальной неопределенности и транзитивности. Авторы выдвигают новую трансдисциплинарную концепцию соци-

ального познания, которая интегрирует принципы культурно-деятельностной психологии и социального конструкционизма, а также теорий социальных представлений и коллективных переживаний [Марцинковская, Хорошилов 2023].

В работе С. Чернобровкиной представлены результаты эмпирического исследования влияния корпоративной культуры и внутренних факторов личности на выраженность инновационных качеств у сотрудников промышленного предприятия. Автор исследует роль мотивации труда и удовлетворенности работой в формировании инновационного потенциала персонала, а также анализирует влияние корпоративной культуры на развитие инновационных подходов в работе. Исследование проводилось с использованием опросников и статистического анализа данных. Результаты исследования полезны для оптимизации управленческой практики и повышения эффективности работы предприятий [Чернобровкина 2022].

Теоретическая часть. Инновационная культура управления – это набор ценностей, убеждений, норм и практик, которые способствуют стимулированию и поддержке инноваций в контексте управления организацией. Социальное познание – это способность индивидов воспринимать, интерпретировать и оценивать социальную информацию, такую как знания, убеждения, нормы и ценности, существующие в организации и ее управленческой среде. Взаимодействие между социальным познанием и инновационной культурой управления играет важную роль в формировании и развитии инновационной организационной практики.

Ключевым для данной проблематики является тот момент, что особенности восприятия инноваций в организации ее сотрудниками являются субъективными и у каждого человека зависят от его собственных представлений и ожиданий, сформированных на основе личного социального опыта. Если у сотрудника компании развито социальное познание, то он лучше осознает ценность и потенциал инноваций, видит возможности для улучшения и изменения текущих практик, а также успешнее адаптируется к новым идеям и изменениям. Если же сотрудник не обладает развитым социальным познанием, то ему будет труднее осознать преимущества инноваций, он будет склоняться к скептически-консервативному отношению, в некоторых случаях даже вступая в противодействие с инновационной культурой, сознательно или нет. Это в полной мере относится и к руководящему составу, который, по очевидным причинам, чаще всего оказывает более значительное влияние на развитие компании, чем рядовые сотрудники.

Инновационная культура управления по многим параметрам противоположна консервативному директивному подходу, который в общем случае исчерпывается сценарием: «сотрудники должны выполнять свои задачи, а руководство следить за ходом выполнения этих задач». Она основывается на активном распространении и обмене знаниями внутри организации, поощряет сотрудничество и взаимодействие между сотрудниками для решения сложных задач и поиска новых подходов. Для инновационной культуры большую значимость имеет уровень социального познания, который влияет на эффективность социальных взаимодействий, определяя, какие знания и опыт учитываются при коллективном обучении, а также какие идеи рассматриваются при совместном решении проблем.

Как следствие, сотрудники, обладающие развитым социальным познанием, лучше оценивают, фильтруют и передают информацию, связанную с инновациями. Их знания и навыки способствуют созданию коммуникационных

сетей, где коллеги свободно обмениваются знаниями и идеями, что способствует развитию инновационной культуры управления. Такие сотрудники активно участвуют в коллективном обучении, делясь друг с другом опытом, повышая суммарный профессионализм своей компании, и напрямую способствуют развитию творческой и инновационной атмосферы в коллективе. Благодаря их деятельности в организации формируются ценности, соответствующие инновационной активности.

Очевидно, что инновационная культура неотделима от процесса организационного обучения, и ключевым фактором для нее является накопление, создание и передача знаний внутри организации. Организации, которые ценят и активно развивают процессы обучения и обмена знаниями, создают благоприятную среду для инноваций. Обучение, будь то формальное или неформальное, способствует развитию креативности, адаптивности и способности к инновациям у сотрудников, что, в свою очередь, способствует формированию инновационной культуры.

Широко известно, что организационный климат играет существенную роль в том, как сотрудники проявляют свою инновационность, таким образом он влияет на формирование инновационной культуры. Организационный климат представляет собой отношение сотрудников к таким аспектам организации, как поддержка со стороны руководства, открытость к новым идеям, степень автономии и др. Положительный организационный климат, способствующий инновациям, создает условия для развития инновационной культуры. Если сотрудники проявляют свою новаторскую инициативу, а руководство и не собирается поощрять их творчество, то такие сотрудники достаточно быстро выгорят или сменят работодателя.

В связи с субъективной природой восприятия и оценки событий руководители должны осознавать механизмы восприятия социальной информации и анализировать происходящее в компании с точки зрения социального познания, чтобы избежать ошибочных интерпретаций, приводящих к искажениям в процессе принятия решений. Для этого необходимо учитывать социальные факторы, которые влияют на восприятие и оценку информации со стороны сотрудников и заинтересованных сторон. Игнорирование данного аспекта постепенно приводит к накоплению ошибок в управлении.

Методология исследования. Уровень социального познания в отношении инновационной культуры управления оценивался с помощью специального опросного инструмента, включающего ряд вопросов, направленных на измерение знаний, убеждений и норм среди руководителей разного уровня из различных организаций, относящихся к разным секторам экономики. Участники опроса выражали свои мнения, оценки и уровень согласия с определенными утверждениями. После сбора данных проводился анализ ответов с целью определения уровня социального познания среди руководителей и выявления общих тенденций.

Применение элементов инновационной культуры в управлении было исследовано с помощью анализа организационных документов, таких как стратегические планы, политики и процедуры, связанные с инновационным управлением. Также были проведены интервью с руководящим персоналом для получения дополнительных данных и разъяснения практической реализации инновационной культуры. Анализ позволил определить, насколько широко и системно применяются элементы инновационной культуры в управлении, а также выявить основные препятствия и факторы, влияющие на успешное внедрение инноваций.

Таблица 1

Уровень социального познания среди руководителей

Критерий социального познания	Высшие	Средние	Операционные	Проектные	Стартап
Гибкость	5,7	6,6	7,2	8,9	8,8
Лидерство	8,3	7,2	5,1	6,4	7,9
Социальное восприятие	7,2	6,1	7	5,9	6,4
Социальная динамика	8,3	6,4	5,9	7,4	5,7
Эмпатия	5,7	7,1	8,7	6,6	6,3

Результаты исследования и обсуждение. Для оценки уровня социального познания руководители, принявшие участие в опросе, были разделены на пять групп:

– высшие: генеральные и исполнительные директора крупных и средних компаний;

– средние: руководители направлений в крупных и средних компаниях;

– операционные: руководители отделов;

– проектные: ответственные за конкретный продукт или задачу;

– стартап: начинающие предприниматели, основатели стартапов.

Социальное познание оценивалось по следующим критериям:

– гибкость: реакция на социальные изменения и адаптация к ним;

– лидерство: влияние на мнение и поведение других людей;

– социальное восприятие: интерпретация и анализ социальных факторов;

– социальная динамика: понимание и учет социальных факторов;

– эмпатия: понимание других людей и сопереживание им.

Руководители высшего уровня обладают высокими показателями лидерства, социальной динамики и социального восприятия, что способствует потенциальному развитию инновационной культуры и успешному управлению изменениями. Однако средний уровень гибкости и эмпатии требует дальнейшего развития и усилий для создания гибкой и поддерживающей среды. Руководителям высшего звена не всегда хватает мотивации для внедрения инновационной культуры, особенно если они не склонны менять то, что и так работает, предпочитая консервативно-директивный подход в управлении.

У руководителей среднего звена рассматриваемые критерии социального познания неплохо сбалансированы, благодаря чему они в состоянии оказывать позитивное влияние на формирование инновационной культуры управления. Впрочем, следует заметить, что при отсутствии провальных показателей также нет и ярко выраженных, все находятся на среднем уровне или чуть выше. Поэтому руководителям среднего звена следует гармонично развивать все навыки, делая особый упор на социальное восприятие, социальную динамику и гибкость, чтобы позитивно влиять на свою команду, быстро и адекватно реагировать на изменения, учитывать социальные факторы и вносить свой вклад в поддержание инновационной среды во всей организации.

Среди операционных руководителей наблюдается высокий уровень гибкости, социального восприятия и эмпатии, что способствует формированию инновационной культуры управления. К сожалению, значительная доля руко-

водителей этой группы обладает сравнительно низким уровнем лидерства и навыков социальной динамики. Как следствие, способность их влияния на поведение других людей и учета социальных факторов при принятии управленческих решений несколько ограничена. Для повышения личной эффективности, в т.ч. в области внедрения инноваций, операционным руководителям следует направить свои усилия на развитие соответствующих компетенций.

У проектных руководителей особенно выделяется гибкость, имеющая максимальную важность на их уровне руководства, когда вверенная команда должна вовремя справиться с конкретной задачей. В то же время проектные руководители не обладают развитым социальным восприятием, поэтому не всегда способны вовремя выявлять проблемы в команде. Их лидерство и эмпатия находятся на среднем уровне, что следует рассматривать как потенциальные области для развития.

Начинающие предприниматели обладают высоким уровнем гибкости и лидерства, что ценно для формирования инновационной культуры управления. В то же время их уровни социального восприятия, социальной динамики и эмпатии требуют дальнейшего развития и укрепления. Начиная предприниматели, как правило, скорее сфокусированы на технических и финансовых аспектах стартапа, чем на социальных, и до некоторой степени это справедливо в их обстоятельствах. Однако понимание и учет социальных факторов, анализ социальной динамики и эмпатия являются важными компонентами успешного управления стартапами и развития инновационной культуры, которая, в свою очередь, позволяет решать ключевые проблемы предприятия, в т.ч. и стартапа. И этого понимания предприниматели зачастую лишены, что, несомненно, вносит свой вклад в печальную статистику обанкротившихся стартапов.

На следующем этапе исследования мы проанализировали применение элементов инновационной культуры в управлении. Поскольку положительные черты применяемых элементов уже широко известны по ранним работам, фокус исследования был сделан на выявлении проблем, связанных с применением тех или иных элементов, а также с оценкой их эффективности.

Таблица 2

Применение элементов инновационной культуры в управлении

Элемент инновационной культуры	Связанная с элементом проблема	Оценка
Систематическое поощрение новаторства	Неясность, непрозрачность	7,8
Гибкие рабочие методы	Жесткие требования конкретных задач	7,2
Содействие междисциплинарному сотрудничеству	Отсутствие четкой структуры и понимания ролей и ответственностей	5,4
Инвестиции в исследования и развитие	Ограниченность ресурсов и бюджета	6,9
Систематический обмен знаниями и обучение на ошибках	Несовершенство системы обмена знаниями и недостаток поддержки обучения на ошибках	8,1
Свобода и пространство для экспериментов	Боязнь ошибок и нежелание рисковать	7,5

Позитивным фактом видится высокое значение систематического поощрения новаторства руководителями разного уровня. Данное наблюдение свидетельствует о понимании ими важности инноваций и признании их влияния на успех и развитие организации. Из этого следует, что систематическое поощрение новаторства становится ключевым элементом интегрального подхода к инновационной культуре. Для обеспечения успешной реализации такой системы руководители должны создавать ясные и прозрачные системы оценок и вознаграждений за полезные действия, связанные с новаторскими идеями, чтобы мотивировать сотрудников и помогать им проявлять свою творческую активность в нужном направлении.

Пандемия *COVID-19* привела к широкому распространению гибких рабочих методов. Даже компании, которые раньше не принимали удаленную работу всерьез, успешно освоили этот подход и внедрили его в различных формах, например через гибкость графика работы, частично или полностью удаленную работу и другие форматы. Однако, помимо явной проблемы, связанной с невозможностью применения чрезмерно гибкого подхода в задачах, требующих четкого расписания, существует еще и противоречие между ожиданиями руководителей и сотрудников и ограничениями, установленными трудовым кодексом.

Исследование показывает, что междисциплинарное сотрудничество на данный момент чаще рассматривается как хорошая идея только на бумаге. На практике внедрение такого сотрудничества требует значительных организационных усилий для разработки механизмов и инициатив, которые помогут преодолеть неопределенность во взаимодействии между отделами и создать синергию между различными командами.

Как и ожидалось, инвестиции в исследование и развитие были оценены как полезное средство инноваций, в некоторых случаях ограничиваемое лишь возможностями бюджета или ограничениями ресурсов иного рода. Вместе с тем руководители выражают опасения относительно эффекта «кузницы кадров», когда сотрудники получают образование и опыт за счет компании, а затем уходят работать к конкурентам или создают свои собственные конкурирующие предприятия. Несмотря на то что существуют известные методы удержания ценных сотрудников, упомянутый эффект все еще остается актуальным.

Также стоит отметить очень высокую оценку систематического обмена знаниями и обучения на ошибках. Это свидетельствует о наличии эффективных механизмов и культуры обмена информацией и опытом среди сотрудников. Руководители ценят наличие платформ и инструментов, которые способствуют обмену информацией, а также поддерживают и поощряют обучение на ошибках. Использование опыта неудач и извлечение уроков из них являются ценными инструментами для улучшения процессов и принятия более осознанных решений.

Высокая оценка свободы и пространства для экспериментов указывает на наличие поддержки для исследования новых идей. Сотрудники имеют возможность предлагать и внедрять новые подходы, тестировать гипотезы и осуществлять инновационные проекты. Этот аспект затруднительно развивать в отрыве от общей культуры инноваций, поскольку он легко перетянет на себя все свободные ресурсы компании, и для компенсации данного свойства, не удушающей изначально хорошую идею, необходимо создавать структурированные механизмы для сбора и оценки идей, т.е. буквально пронизывать компанию инновационной культурой.

В заключительной части исследования было проведено сравнение отношения различных групп руководителей к эффективности определенных аспектов инновационной культуры в процессе управления. При этом некоторые элементы были исключены из рассмотрения. К ним относятся: систематическое поощрение новаторства, поскольку это слишком широкая категория; содействие междисциплинарному сотрудничеству, т.к. его внедрение связано с наибольшим числом проблем; инвестиции в исследования и развитие, потому что этот вопрос уже достаточно изучен в предыдущих исследованиях.

Таблица 3

Отношение руководителей к эффективности определенных элементов инновационной культуры

Элемент инновационной культуры	Высшие	Средние	Операционные	Проектные	Стартап
Гибкие рабочие методы	5,7	8,1	6,1	4,9	9,4
Систематический обмен знаниями и обучение на ошибках	7,4	9,1	7,8	5,6	6,2
Свобода и пространство для экспериментов	4,6	6,6	7,2	9,7	8,7

Результаты опроса указывают на полезность гибких рабочих методов с точки зрения начинающих предпринимателей. На этапе стартапа у организации часто имеется возможность действовать гибко, т.к. рабочие процессы еще не утвердились. Впрочем, нельзя исключить, что это легкое отношение к гибкости в ряде случаев подводит руководство, в результате чего предприятие вынужденно переходит в авральный режим работы. Руководители среднего звена также считают гибкие рабочие методы отличной идеей, что объясняется их специфическим местом в иерархии: они находятся недостаточно высоко, чтобы пытаться управлять авторитарно-директивными методами, и недостаточно близко к рядовым сотрудникам, чтобы требовать от каждого из них соблюдения распорядка дня. Для этих руководителей важнее средняя статистика, и если гибкие методы работы ее не портят, то и хорошо. В то же время операционные и особенно проектные руководители не так благожелательно настроены к идее гибких графиков, опасаясь, что из подобного отношения к работе следует ослабление трудовой дисциплины, приводящее к снижению производительности. Директора компаний также достаточно скептически относятся к данной концепции.

Любопытно, что именно руководители среднего звена наиболее высоко оценивают эффективность систем обмена знаниями и обучения на ошибках. Это интересным образом совпадает с их местом в структуре больших компаний, где в их задачи входит контроль информационных потоков: директивы сверху доводятся до сотрудников ниже, после чего проверяется следование им, а отчеты сотрудников обрабатываются и поднимаются вверх. Высшее руководство, равно как и операционные руководители, хорошо относятся к данной идее, считая ее проявлением здравого смысла. В то же время проектные руководители невысоко оценивают данный элемент инновационной культуры.

туры, и нам представляется, что это связано с частым возложением на проектных руководителей ответственности за создание систем обмена знаниями и дополнительного обучения, в связи с чем они ощущают на себе более высокую нагрузку. Начинающие предприниматели на стадии стартапа не обладают достаточной базой для организации такого обмена знаниями.

Свобода и пространство для экспериментов представляются наиболее важными для проектных руководителей и начинающих предпринимателей. С точки зрения этих руководителей, такой подход к делу способствует появлению новых идей и реализации инноваций. С повышением статуса руководителя энтузиазм по отношению к данному элементу снижается, и высшие руководители оценивают его скорее негативно. Для них характерна большая осторожность, ведь в итоге ответственность за неудачу окажется на них.

Заключение. Наша исследовательская работа подтвердила решающую роль социального познания в формировании инновационной культуры управления. Руководители, обладающие высоким уровнем социального познания, активно вовлечены в создание и поддержку инновационной культуры в организации или хотя бы на уровне их отдела. С их точки зрения, вложение ресурсов в развитие сотрудников и формирование элементов инновационной культуры является инвестицией в развитие организации.

Исследование также обнаружило, что руководители различных статусов по-разному оценивают полезность тех или иных элементов инновационной культуры. Это связано с ролью руководителей в компании, с их близостью к рядовым сотрудникам или, напротив, с их высоким статусом, которому соответствует интегральный взгляд на организацию и высокое чувство ответственности, из которого следует желание избегать рискованных действий. Для компенсации такого рода естественного консерватизма, которая должна помогать высшему руководству решаться на внедрение инновационной культуры, нужна разработка методов, позволяющих минимизировать риски и снижать расходы на инновационные мероприятия.

Вместе с тем полученные в ходе исследования данные указывают на важность повышения уровня социального познания среди руководителей всех уровней. При недостаточном уровне социального познания руководители, осознанно или нет, будут саботировать внедрение инновационной культуры, опасаясь фантомов потери контроля, неоправданных рисков и т.д. Именно фактор социального познания является первичным, поскольку, даже если в организации все будет идеально подходить для внедрения инноваций, чрезмерно консервативный руководитель откажется от развития в пользу стабильности.

Список литературы

- Андреева Г.М. 2022. *Социальная психология*. М.: Аспект Пресс. 363 с.
- Гелих О.Я. 2023. Об исследованиях современных проблем управления. — *Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований*. № 1(9). С. 135-142. DOI: 10.24412/1994-3776-2023-1-135-142.
- Журавлева Л.А., Зарубина Е.В., Ручкин А.В., Симачкова Н.Н., Чупина И.П. 2023. Актуальные тренды и концепты социального познания. — *Образование и право*. № 9. С. 362-367.
- Коренной А.С. 2023. Формирование и развитие инновационных социокультурных практик в современном российском обществе. — *Культурное наследие России*. № 1. С. 58-65.

Марцинковская Т.Д., Хорошилов Д.А. 2023. Психология социального познания: перспективы развития в изменяющемся обществе. — *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология*. Т. 13. Вып. 1. С. 12-23.

Чернобровкина С.В. 2022. Корпоративная культура, удовлетворенность работой и мотивация труда как факторы инновативных качеств сотрудников предприятия. — *Вестник Омского университета*. Сер. Психология. № 4. С. 20-34.

DENIKIN Anatoly Vasilyevich, Dr.Sci. (Philos.), Professor; Professor of the Chair of Philosophy, Financial University under the Government of the Russian Federation (49 Leningradsky Ave, Moscow, Russia, 125167; andenikin@yandex.ru); ORCID-0000-0002-2466-0703

DENIKINA Zoya Dmitrievna, Dr.Sci. (Philos.), Professor; Professor of the Chair of Philosophy, Financial University under the Government of the Russian Federation (49 Leningradsky Ave, Moscow, Russia, 125167; zooden@mail.ru); ORCID-0000-0002-3119-1546

MELNICHUK Sofia Alexandrovna, 4th year undergraduate student of the Faculty of Social Sciences and Mass Communications, Financial University under the Government of the Russian Federation (49 Leningradsky Ave, Moscow, Russia, 125167; softamelnichukk@yandex.ru)

THE ROLE OF SOCIAL COGNITION IN THE FORMATION OF INNOVATIVE MANAGEMENT CULTURE

Abstract. In the modern world, innovation and effective management are key factors in the competitiveness of companies. Social cognition, which includes the ability to perceive, interpret and respond to social cues and context, plays an important role in decision-making, communication and the formation of an organization's culture. Our research shows that social cognition has a significant impact on the formation of an innovative management culture. It promotes the creation of an open and flexible environment with the exchange of ideas, creative thinking and risky decisions.

Keywords: social cognition, innovative management culture, managers, entrepreneurs, recommendations
