

УДК 330.341.1:005.72.008

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Зубенко В.В.

В статье рассмотрена инновационная культура в системе организационной культуры предприятия. Представлено определение инновационной культуры предприятия.

Ключевые слова: *организационная культура предприятия, инновационная культура предприятия, инновация, ценности, нормы, правила, организационно-экономический механизм.*

В 2007 году, как и двумя годами ранее верхнюю позицию в рейтинге “50 наиболее инновационных компаний мира” составленном BusinessWeek и Boston Consulting Group [10] заняла компания Apple, при этом более чем в 2 раза опередив ближайших конкурентов Google и Toyota. При всем том, что в 1990-х годах она проигрывала в конкурентной борьбе IBM из-за неспособности сместить акценты в развитии своей организационной культуры, как того требовало конкурентное внешнее окружение [2]. Данный факт отчасти подтверждается результатами последнего исследования IBM Global CEO Study 2006 [19]. Согласно которого, большинство руководителей считают, что факторы, сдерживающие инновации, значительно сильнее внутри компании, чем внешние барьеры. 35% руководителей считают, что именно низкий уровень организационной культуры и несоответствующий инновациям организационный климат тормозят их внедрение. При всем этом, лишь 41% опрошенных руководителей выставили оценку своей компании, за быстроту в восприятии и развитии новых идей, на уровне “отлично” или “выше среднего”, а более половины респондентов BusinessWeek не удовлетворены финансовой отдачей от инвестиций в инновации.

Таким образом, несмотря на значительные исследования в области инновации, мы можем утверждать, что отдельные прикладные проблемы не нашли своего разрешения. И этот факт подтверждает необходимость исследования феномена инновационной культуры в системе организационной культуры предприятия, как нового инструмента управления предприятием в условиях обострения конкуренции, постоянных слияний и поглощений, и интенсивной концентрации капитала.

Целью статьи является анализ инновационной культуры в системе организационной культуры предприятия, как качественно нового инструмента управления современным предприятием.

Анализ ряда публикаций позволяет говорить о том, что ученые и бизнес-консультанты, предсказывали возрастание роли организационной культуры и ее инновационную направленность еще 5-7 лет назад. Так Феликс Янсен в своей книге “Эпоха инноваций” [18] пишет, что культура в значительной степени предопределяет результаты разработок новой продукции и поэтому нуждается в инновационном и предпринимательском развитии.

Маслов В.И. [9] утверждает, что многие предприятия индустриально развитых стран мира, с середины 90-х годов XX века, переходят от традиционного технократического типа культуры, характеризующегося жесткой субординацией, иерархией в системе управления, рационально-экономической мотивацией, к инновационному.

Мамлеева Р.Р. в своей публикации [8] соглашается с российским бизнес-консультантом А.Сорокоумовым утверждающим, что бюрократическая организационная культура полностью неконкурентоспособна в современных условиях ведения бизнеса, которым присущи: динамизм, глобализация и конкуренция. Тем не менее, анализ современной экономической литературы позволил представить сравнительно небольшое количество исследований, посвященных изучению различных аспектов инновационной культуры предприятия. При всем том, что организационная культура предприятия является достаточно исследованной зарубежными и отечественными учеными [4, 5, 7, 9, 13, 17], что еще раз доказывает актуальность данного исследования.

Термин “инновационная культура предприятия” в зарубежной и отечественной литературе

встречается все чаще, но, при всем этом дефиниции данного термина практически отсутствуют. Содержательная интерпретация “инновационной культуры” может быть дана с позиции двух терминов: “организационная культура” и “инновация”. В данной работе понятия “инновационная организационная культура предприятия” и “инновационная культура” будут использоваться как равнозначные.

Как и большинство других понятий организационно-управленческих дисциплин, организационная культура не может иметь единственно “правильного” толкования. Каждый из авторов стремится дать свое уникальное определение, обусловленное направлением и задачами исследования. Ввиду этого в современной литературе можно насчитать не менее 30 различных определений “организационной культуры”, причем встречаются как очень “узкие”, так и достаточно “широкие” понятия.

Поскольку анализ всех этих понятий не является целью данной работы, то автором будет представлено определение признанного авторитета в области организационной культуры Э. Шейном. Организационная культура - “система коллективных базовых представлений, приобретаемых группой при разрешении проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые доказали свою эффективность и поэтому рассматриваются как ценность и передаются новым членам группы в качестве правильной системы восприятия, мышления и чувствования в отношении названных проблем” [17, с.31].

Несмотря на то, что большинство исследователей организационной культуры подчеркивают ее уникальность для каждой организации, все же существует несколько классификаций (типологий) культуры в зависимости от различных критериев. По мнению автора, наиболее содержательной является концепция четырех стержневых типов культуры К.Камерона и Р. Куинна [4]. Так для адхократической культуры характерно динамичное, предпринимательское и творческое пространство, объединяющее способных предвидеть ситуацию, ориентированных на риск индивидов, ставящих перед собой весьма амбициозные задачи. Клановая культура характеризуется доверительными отношениями в коллективе, схожем на семью, ориентированном на здоровый внутренний климат и заботу о людях. Иерархическая культура - формализованное и четко структурированное место работы, отработанный механизм обеспечения стабильности, предсказуемости и рентабельности. Для рыночной культуры характерна ориентация на внешнее окружение, задачи по достижению конкурентоспособности и продуктивности бизнеса.

Выделенные типы культур у К.Камерона и Р. Куинна по своему содержанию и названию частично совпадают с классификацией С. Ханди [14]. Обобщая взгляды К.Камерона и Р. Куинна [4], принимая во внимания отдельные исследования посвященные моделям жизненного цикла организации [11], а также учитывая позицию автора данного исследования, можно представить графически процесс культурной эволюции компании во времени (рис. 1.1). Позицию автора относительно рисунка 1 можно трактовать следующим образом, компания может продлить стадию расцвета своего жизненного цикла, сформировав и постоянно развивая инновационный тип культуры.

Проанализировав типологии организационной культуры различных авторов, мы можем утверждать, что практически каждая классификация содержит в себе тип культуры, по своим характеристикам близкий к инновационному (“адхократия” у Р. Куинна, “культура задачи” у С. Ханди). Тем не менее, проблема заключается в следующем, что К. Камерон и Р. Куинни, рассматривая концепцию четырех стержневых типов культуры, утверждали: “более 80% из нескольких тысяч организаций, ..., характеризовались одним или более типами культур” [4, с.80]. Это свидетельствует о том, что организация характеризуется несколькими основными типами культур, и не всегда там преобладает адхократический (инновационный) тип культуры.

Ввиду этого, сейчас мы должны говорить об абсолютно новом свойстве, присущем, организационной культуре организации XXI века, её инновационности. По мнению автора, для того чтобы организация развивалась и была успешна в столь изменчивом мире, инновационная культура должна стать тем фундаментом, на котором базируется любая современная компания, с различными типами культуры (будь-то “адхократия”, “клан”, “иерархия” или “рынок” по К. Камерону). Организации, сформировавшие указанный тип культуры, являются весьма гибкими и могут адаптироваться к условиям, диктуемым временем.

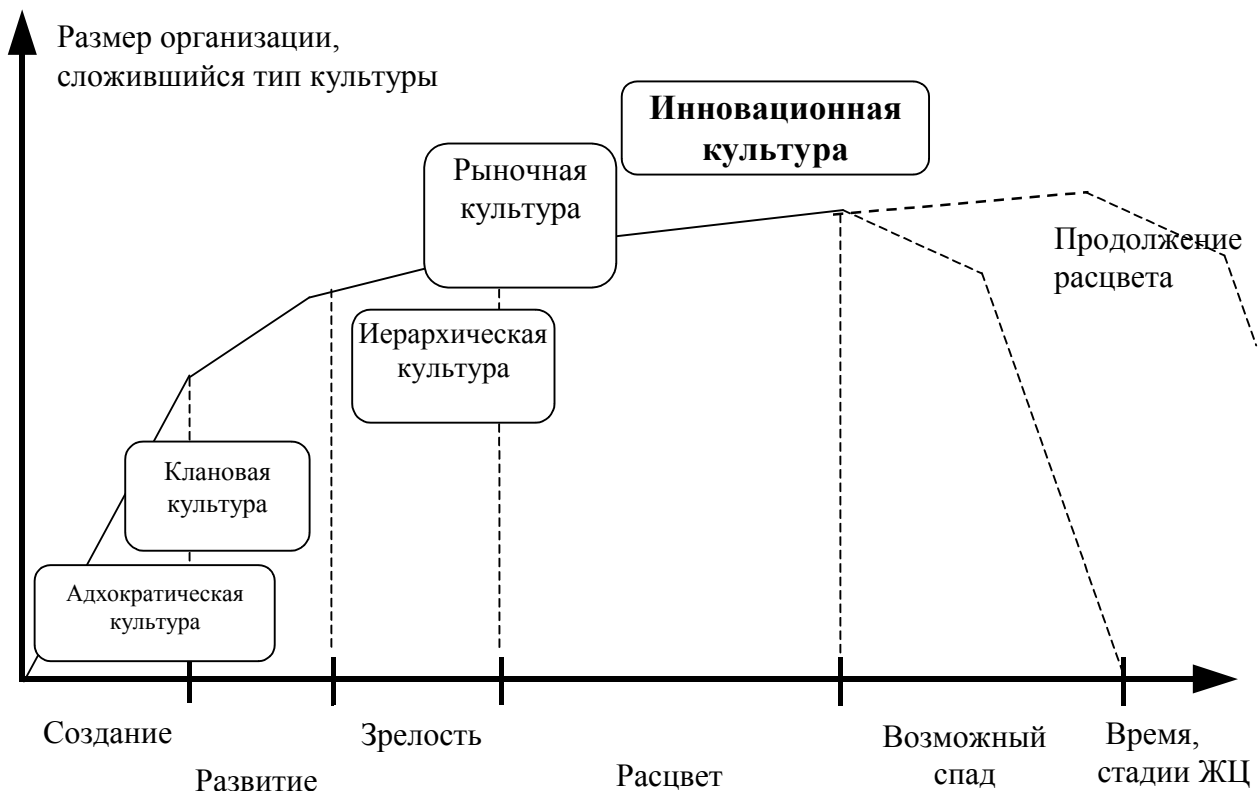


Рис. 1 – Развитие организационной культуры компании во времени.

Таким образом, рассмотрев теоретические аспекты организационной культуры компании, мы подошли к рассмотрению понятия “инновация”. В переводе с английского языка “innovation” – это нововведение, изменение. Термин “инновация” вошел в науку в XIX веке через антропологию и этнографию, где его использовали при исследовании распространения культурных новообразований в отдельной среде.

Отметим что одним из первых понятием “инновация”, как экономической категорией стал пользоваться известный австрийский экономист Й. Шумпетер. Он трактует инновацию как “новую научно-организационную комбинацию производственных факторов, мотивированную предпринимательским духом” [3, с.8]. Б. Твист определяет инновацию как процесс, в котором изобретение или идея приобретают экономическое содержание [3, с.8]. Следует отметить, что определение Й. Шумпетера является несколько ограниченным, поскольку инновации могут касаться любой сферы человеческой жизни, а не только материального производства (производственных факторов). В дальнейшем под инновацией будем понимать любое новое научно-техническое или социально-экономическое решение, которое использовано в практической деятельности человека.

На основании проведенного анализа понятий “организационная культура” и “инновация”, рассмотрим существующие определения термина “инновационная организационная культура предприятия” и сформируем авторское определение понятия. Анализ современной экономической литературы позволил представить сравнительно небольшое количество дефиниций интересующего нас термина, преимущественно российских авторов.

Стоит отметить, что в некоторых из определений явно не указывается о каком уровне “инновационной культуры” идет речь (личность – предприятие – общество), что несколько затрудняет анализ. В данном случае автором будут рассмотрены дефиниции инновационной культуры на всех трех уровнях, поскольку эволюция культуры на одном из уровней непосредственно влияет на два других. Такой подход позволит рассмотреть инновационную культуру как целостную систему и даст возможность в дальнейшем выделить факторы, влияющие на становление и развитие всей системы в целом и инновационной культуры предприятия в частности.

Согласно Закона Украины “О приоритетных направлениях инновационной деятельности в Украине” № 433-IV от 16 января 2003 года инновационная культура – “составляющая инновационного потенциала, которая характеризует уровень образовательной, общекультурной и социально-

психологической подготовки личности и общества в целом к восприятию и творческому воплощению в жизнь идеи развития экономики страны на инновационных началах” [2]. “Инновационная культура общества представляет собой систему ценностей и норм, регулирующих инновационную деятельность хозяйствующих субъектов” [6]. Авторы данного определения изначально его ограничили, поскольку общество нельзя сводить только к хозяйствующим субъектам. Инновационная культура общества затрагивает деятельность всех без исключения членов общества. Согласно одной из точек зрения “инновационная культура - составляющая общей культуры человека наряду с национальной, политической, правовой, экономической, духовной, управленческой, корпоративной, информационной, педагогической, профессиональной, методологической и другими видами культуры” [1, с. 389]. Согласно мнению автора данного исследования, инновационная культура не может быть составляющей культуры, скорее это новое свойство или качество культуры XXI века, которые должны обязательно быть присущи каждой из культур (экономической, правовой и т. д.).

Одно из определений инновационной культуры предприятия приведено в исследовании “Инновации в постсоветской промышленности” [15]. Его авторы утверждают что, “можно сформулировать концепцию инновационной культуры предприятия, которая будет трактоваться как особая форма проявления его хозяйственной культуры в сфере разработки и внедрения нововведений”. Данная формулировка является достаточно общей, поскольку в ней не указаны базовые элементы культуры (ценности, знания, опыт и т.д.), а также не уточняется, что имеется в виду под “сферой разработки и внедрения нововведений” – материальное производство или же все процессы, происходящие на предприятии в ходе его хозяйственной деятельности.

Сидунова Г. И. определяет инновационную культуру региона как принятую и поддерживаемых властными, хозяйствующими и предпринимательскими структурами в области отношений в сфере инновационной деятельности в регионе систему норм, ценностей, правил, достижений и законодательных актов [12].

Наиболее точным определением инновационной культуры личности, с точки зрения отражения его сущностной характеристики, является следующее, “это область его духовной жизни, отражающая его ценностную ориентацию, закреплённую в мотивах, знаниях, умениях, навыках, образцах и нормах поведения и обеспечивающая восприимчивость им новых идей, его готовность и способность к поддержке и реализации новшеств во всех сферах жизни” [16, с.86]. Данный подход весьма полно раскрывает внутренние атрибуты и признаки инновационной культуры личности, что весьма полезно с точки зрения управления этим процессом.

Проанализировав существующие дефиниции инновационной культуры предприятия, а, также рассмотрев особенности определения термина “инновационная культура” на уровне личности и общества, можно представить его авторское определение.

Инновационная культура предприятия – это исторически сложившаяся и в тоже время постоянно и сознательно формируемая на определенном этапе развития общества, система ценностей, представлений, стереотипов, норм поведения, и знаний, разделяемых всеми сотрудниками предприятия и направляемых ими на непрерывное развитие всех сфер деятельности предприятия в процессе адаптации к внешней среде и находящаяся в постоянном единстве с инновационной культурой личности и общества.

ВЫВОДЫ

Таким образом, в данной статье автором была предпринята попытка рассмотреть инновационную культуру в системе организационной культуры предприятия. Результатом которой стал вывод о том, что инновационная культура это качественно новый тип организационной культуры современного предприятия, сопряженный с осознанием механизмов формирования долгосрочного лидерства на рынках. Предложенное автором определение раскрывает сущность инновационной культуры, уточняет его структуру и связи с точки зрения системного подхода и перспектив управленческого воздействия. Результаты данного исследования представляют собой теоретическую базу для последующего анализа факторов влияющих на становление и развитие инновационной

культуры предприятия и разработки организационно-экономического механизма её формирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балабанов В. О. До проблеми формування інноваційної культури суспільства // XXI століття: Альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія: Матеріали третьої міжнародної науково-теоретичної конференції, 21 – 22 травня 2004 року. – Частина 1. / Ред. Г. П. Балабанова. – К.: Фенікс, 2004. – С. 388 – 391.
2. Закон України “Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні” № 433-IV від 16.01.2003 року <<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=433-15>>
3. Инновационный менеджмент: Учебник / Под ред. С.Д. Ильенковой. - М.: Юнити, 1997. – 306 с.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры: Пер. с англ. /Под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. - 320 с.
5. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури: Навч. посібник. – 2-ге вид. доп. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 337с.
6. Кобяк О.В., Андрос И.А. Роль инновационного образования в формировании креативного индивидуального экономического мышления и инновационной общественной культуры.// Материалы конференции «Подготовка научных кадров высшей квалификации с целью обеспечения инновационного развития экономики» / Под ред. Войтова И.В. и др. — Минск.: ГУ «БелИСА», 2006. — 146 с.
7. Корпоративна культура: Навчальний посібник. / Під. заг. ред.. Г.Л.Хаєта. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003.- 403 с.
8. Мамлеева Р.Р. “Свободные” компании. Прихоть или необходимость? // Менеджмент в России и за рубежом -2005.-№ 6. – С. 79-84.
9. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. - М.: Финпресс, 2004.- 288 с.
10. Мировая экономика. Рейтинг 2007 инновационных компаний. <http://iee.org.ua/ru/detailed/prog_info/4784>
11. Моргунов Е.Б. Модели жизненного цикла организации <<http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/198166.html>>
12. Сидунова Г. И. Инновационная политика региона как объект управления // Инновации.- 2003.- №9. – С. 20-24.
13. Спивак В.А. Организационная культура. – СПб: Издательский дом “Нева”, 2004.- 224 с.
14. Типы культуры организации по С. Ханди <<http://www.hr-portal.ru/pages/okk/tko.php>>
15. Характерные особенности инновационной культуры пост-советского менеджмента // Инновации в постсоветской промышленности / под редакцией В.И. Кабапиной. Часть 1. Сыктывкар: изд-во Сыктывкарского ун-та, 2000. с. 259. <www.warwick.ac.uk/russia/innovation.html>
16. Холодкова Л.А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования // Инновации.-2005.- №7 (49-50). – С. 83-87.
17. Шейн Э. Организационная культура и лидерство.- 3-е изд.: Пер. с англ. /Под ред. Т.Ю Ковалевой. – СПб: Питер, 2007.- 336 с.
18. Ясен Ф. Эпоха инноваций: Пер. с англ.- М.: ИНФРА-М, 2002. – 308 с.
19. IBM: роль инноваций в развитии бизнеса // Проблемы теории и практики управления.-2006.- №4.- С.124-126.