

Школа молодых исследователей

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_1_150

УДК:005.95

А.А. Овтина¹

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

A. Ovtina. The influence of organizational culture on innovative activities of the enterprise

В статье рассматривается организационная культура как фактор, способствующий инновационному развитию предприятий. Приведены основные определения, черты организационной культуры, ориентированной на инновации. Проанализированы способы поддержки инновационного поведения. Рассмотрена роль организационной культуры в инновационной деятельности отечественных и зарубежных предприятий.

Ключевые слова: организационная культура, функции организационной культуры, инновационная деятельность, инновации, инновационное поведение.

Контактные данные: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

The article considers organizational culture as a factor contributing to the innovative development of enterprises. The main definitions and features of the organizational culture focused on innovation are given. The ways of supporting innovative behavior are analyzed. The role of organizational culture in the innovative activity of domestic and foreign enterprises is considered.

Keywords: organizational culture, functions of organizational culture, innovative activity, innovation, innovative behavior.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

Современные экономические условия требуют от российских организаций не только постоянного совершенствования производимого продукта, но и создание новых уникальных продуктов, учитывающих все возрастающие требования потребителей, чему способствуют активные работники, заинтересованные в инновационной деятельности.

Культура представляет собой негласный порядок организации, определяющий поведение сотрудников и особенности их взаимодействия. Культурные нормы определяют, что поощряется и принимается, а что не одобряется и отвергается внутри коллектива. При правильном согласовании с личными ценностями, побуждениями и потребностями сотрудников культура позволяет направить их усилия для достижения общей цели и способствовать процветанию предприятия.

Организационная культура по определению Виханского О.С. и Наумова А.И. – это «набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий» [7, с. 32].

Организационная культура – это «социальная переменная, определяющая особый способ, которым люди выполняют свои задачи, обращаются с клиентами, решают проблемы и конфликтные ситуации. Иными словами, организационная культура – это «стиль жизни

¹Овтина Александра Александровна – студентка группа УП-1701, направление «Управление персоналом», Санкт-Петербургский государственный экономический университет.
A. Ovtina, student of Saint-Petersburg State Economic University, program «Human Resource management».

организации», который в основном выражается в поведенческих паттернах ее сотрудников» [1, с. 42].

Организационная культура представлена базовыми положениями, которых придерживаются сотрудники при выполнении должностных обязанностей; ценностными ориентирами; лидерством и принятым стилем руководства; существующей системой коммуникаций; положением, местом и значимостью работников организации; особенностями внутрифирменных отношений; символикой, обычаями, традициями и т.п. [3, 8].

Организационная культура призвана обеспечивать мобилизацию персонала предприятия для достижения поставленных целей, воспитания в работниках приверженности к принятым ценностям, лояльности к руководству компании, и в итоге к повышению эффективности функционирования организации в целом.

Неоцененность роли культуры препятствует развитию организации. Как показывают исследования, укрепление организационной культуры, не сопровождающееся изменением других условий труда, повышает производительность сотрудников на 15–25 %, тогда как организации с неоднозначной и противоречивой культурой оказываются неэффективными в рыночных условиях, утрачивая конкурентное преимущество [5, с. 279]. В то же время сильная культура, не соответствующая целям и стратегии организации, будет серьезным препятствием для участия сотрудников в инновационной деятельности.

Понятие инновационной деятельности составляют виды деятельности, направленные на создание новаций, ноу-хау и их последующую реализацию в производственно-хозяйственной деятельности. Инновационная деятельность основывается на понятии инновация, которое представляет собой «направленные изменения в производственно-технической, экономической, экологической и социальной сферах предприятий, осуществляемые под воздействием и благодаря внедрению новых идей, образцов изделий, технологий и т.п.» [6, с. 114].

Существуют различные классификации инновационной деятельности в зависимости от профиля предприятия-субъекта инноваций, масштаба, регулярности деятельности и др. По одной из них инновационная деятельность определяется в зависимости от доминирующего вида инноваций и различает деятельность по созданию и (или) внедрению преимущественно технологических инноваций; продуктовых инноваций; управленческих инноваций; маркетинговых и т.п. инноваций; инновационную деятельность по сбалансированному внедрению различных видов инноваций [2, с. 49-50]. При этом инновационному развитию предприятия служат открытия, изобретения и рационализаторские предложения.

Стимулированию инновационной деятельности сотрудников предприятия способствует существующая организационная культура, если она выполняет следующие функции:

- создает уникальный имидж инновационного предприятия;
- участвует в социализации, направляя новых сотрудников на творческую активность;
- формирует поведение работников, направленное на достижение целей предприятия;
- поддерживает ценности, нормы и правила, способствующие инновационной деятельности, поощряет введение и распространение новаций;
- развивает чувства причастности, сплоченности работников предприятия, усиливая лояльность предприятию и удовлетворенность трудом;
- формирует и поддерживает образцы инновационного поведения [4].

Инновационное поведение работников – это особый тип конкурентного поведения, направленного на поиск новаторских, нестандартных решений; это не повторение ранее предложенных способов работы, а создание принципиально новых технологий производства или управления. В его основе лежит креативность (творческое начало) [8, с. 1934]. Такое поведение требует от работников соответствия следующим характеристикам:

- ценности, соответствующие принятым в организации (стремление к инновациям, открытость новому, риск, творчество, активность, взаимное доверие, готовность изменять свои убеждения и поведение);
- качества характера (лидерские качества, гибкость, независимость, уверенность в себе, решительность, оригинальность мышления, любознательность, настойчивость, самообучаемость, рациональный оптимизм);
- навыки (быстрый и качественный поиск информации, умение убеждать, умение слушать, умение работать в команде, способность брать на себя ответственность и т.п.);
- знания в области маркетинга, управления проектами, изменениями, инновациями, рисками и др. [4].

При этом не стоит опираться только на несколько исключительных людей, так как такое решение эффективно лишь в краткосрочной перспективе и приводит к недооценке остальных работников. В то же время большинство людей способны мыслить новаторски и высказывать свои предложения, если на предприятии созданы соответствующие условия.

Возможными способами поддержки инноваций и инновационного поведения с помощью организационной культуры являются:

- 1) распространение положительных примеров из опыта работников, показывающих важность нововведений для предприятия;
- 2) создание эффективной системы подачи рационализаторских предложений и изобретений, например, конкурсы разработок, ящики для предложений и т.д.;
- 3) программы обучения, предусмотренные для высшего руководства и менеджеров, позволяющие им выявлять выгодные проекты, избегая расходы на нерентабельные, а также обучение перспективных сотрудников;
- 4) формирование у сотрудников умения выслушать, что позволяет понимать новые идеи еще на этапе их формирования;
- 5) понятные распоряжения, разъясняющие работникам перспективы профессионального и карьерного развития в результате участия в инновационной разработке;
- 6) обсуждение представлений и убеждений; если следование им приводит к поведению сотрудников, противоречащему целям и стратегии предприятия, то такие представления и убеждения должны быть скорректированы;
- 7) распределение заслуг, предполагающее систему вознаграждений, учитывающих заслуги разработчиков: сроки выполнения, оригинальность, работу индивидуально или в группах и т.д.;
- 8) право на риск и на ошибку. Угроза наказания в случае неудачи не стимулирует персонал к дальнейшей инновационной деятельности. За реализацию проекта наравне с разработчиками отвечает и руководство организации. Способы поощрения инновационной активности работников в таком случае могут выступать, например, благодарность за участие (сертификат) или перевод в проектную группу другой перспективной разработки [4, 5].

Исследователи из Вьетнама Ph. T. Nham, Ph. H. G. Pham, N. Nguyen провели исследование, направленное на определение влияния организационной культуры на инновационную деятельность вьетнамской компании X Corporation. Ими рассматривались следующие измерения организационной культуры:

- 1) стратегия (способ достижения цели, включающий реакции на изменения с учетом интеграции основных ценностей);
- 2) целеустремленность (понимание сотрудниками видения, миссии, целей и задач, определяющее их вовлеченность);
- 3) доверительные отношения (доверие и поддержка изменений);
- 4) поведение, поощряющее инновации (поощрение риска, генерации большого количества новых идей);

- 5) рабочая среда (способы взаимодействия и разрешения конфликтов, контроль результатов работы и др.);
- 6) ориентация на клиента (понимание потребностей клиентов, улучшение сервиса);
- 7) поддержка со стороны руководства (терпимость к ошибкам, открытое обсуждение, предоставление оборудования и ресурсов);
- 8) лидерство [9, с. 30].

Путем анализа данных опросных листов 124 респондентов с помощью факторного анализа и регрессионного анализа, исследователи пришли к выводу, что положительно влияют на инновационную деятельность пять из восьми измерений организационной культуры: поддержка со стороны руководства, стратегия, рабочая среда, ориентация на клиента и лидерство. Три оставшихся фактора, включая целеустремленность, доверительные отношения и поведение, поощряющее инновации, не показали статистически надежной связи с каким-либо типом инновационной деятельности [9, с. 34-35]. Можно отметить, что в данном случае инновационной деятельности способствуют не столько характеристики работников, сколько существующие на предприятии правила, организационная культура.

Отечественными исследователями Варламовой Д.В. и Скородумовой А.А. в 2020 году было проведено исследование, направленное на выявление внутренних детерминант, способствующих высокому уровню инновационной деятельности. Ими были опрошены 120 респондентов, представленных руководителями и специалистами из различных компаний Санкт-Петербурга (микропредприятий, малых предприятий, средних и крупных фирм). По итогам исследования авторы установили, что на инновационную деятельность в организации оказывают влияние следующие параметры:

- ценности (открытость, креативность, гибкость, непрерывное обучение);
- стратегия (стратегическая цель – инновации, ориентацию на будущее развитие);
- структура (самостоятельность в принятии решений, гибкость, сотрудничество);
- поведение и коммуникации (терпимость к ошибкам; генерирование новых идей; взаимоотношения, основанные на доверии);
- лидерство (эффективное управление проектными командами, обучение, поощрение инициативы) [1, с. 41-43].

При этом особая роль отводится руководителям, важность действий которых респонденты распределили следующим образом: стимулировать и инициировать инновационную активность сотрудников – 4,3%, осуществлять контроль за инновационным процессом – 4,27%, мотивировать к творчеству – 4,19%, руководить реализацией инновационных процессов – 4,07%, вести процесс конкретной реализации инноваций – 4,07%, планировать и инициировать инновационный процесс – 4,04%. При этом, по мнению 3,76% опрошенных, роль всех сотрудников заключается в том, чтобы создавать и поддерживать организационную культуру, ориентированную на инновации [1, с.42].

Таким образом, организационная культура является важным фактором, влияющим на инновационную деятельность предприятия. Она способна как поощрять инновационное поведение сотрудников, так и искоренять любое отклонение от принятых в организации стандартов. Роль организационной культуры, ориентированной на инновационную деятельность, заключается в том, что она формирует инновационное поведение сотрудников как естественное необходимое условие развития предприятия. При этом формирование такой культуры возможно при активном содействии со стороны руководства организации.

Список литературы

1. Варламова Д.В., Скородумова А.А. Организационная культура и социальная среда как основа инновационных процессов // Экономика. Право. Инновации. 2020. № 2. С. 39–45.
2. Гаузе А.С. Классификация видов инновационной деятельности предприятия // Успехи современной науки и образования. 2016. №7. Том 3. С. 49-53.

3. Гончарова Н.А., Сладкова Е.А. Инновации и организационная культура на предприятии // Труды братского государственного университета. Серия: экономика и управление. 2015. Том 1. С 92-94.
4. Дорофеева Л.И. Организационное поведение: УМК для студентов, обучающихся по направлениям «Менеджмент» и «Управление персоналом» для подготовки бакалавров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2014. – 394 с.
5. Литвинова А.А., Титов О.А. Роль организационной культуры в формировании инновационной среды // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2012. №8. С. 279-280.
6. Потемкин В.К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты / В. К. Потемкин. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2016. – 387 с.
7. Потемкин В.К. Организационная культура : учебник для вузов / В.К. Потемкин, Н.Н. Покровская, В.А. Спивак. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 332 с.
8. Степанов А.А., Савина М.В. Корпоративная культура – детерминанта активизации инновационного поведения персонала организации // Креативная экономика. 2019. Том 13. № 10. С. 1929-1942.
9. Nham Ph. T., Pham Ph. H. G., Nguyen N. The impact of organizational culture on innovation activities - the case of X Corporation in Vietnam // Journal of Global Management Research. 2014. P. 29-36.

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_1_154

УДК:005.95

Л.В. Лахман¹

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

L. Lakhman. Comparative analysis of the use of social tools for personnel labor organization

В статье рассмотрены особенности организации труда специалистов по кадровому делопроизводству и проанализированы возможности и специфика использования инновационных технологий для ее улучшения. Проведен анализ существующих программных решений и направлений их использования. Проанализированы риски, сопутствующие внедрению в организации новых технологий.

Ключевые слова: организация труда, кадровое делопроизводство, управление персоналом, инновации, новые технологии, чат-бот, искусственный интеллект, электронный документооборот, автоматизированная информационная система.

Контактные данные: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

The article examines the features of the organization of labor of specialists in HR administration and analyzes the possibilities and specifics of using innovative technologies to improve it. The analysis of existing software solutions and directions of their use is carried out. The risks associated with the introduction of new technologies in the organization are analyzed.

Keywords: labor organization, personnel records management, personnel management, innovation, new technologies, chatbot, artificial intelligence, electronic document management, automated information system.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

Работа любой организации обеспечивается за счет выполнения руководителями, специалистами, техническими исполнителями и рабочими своих трудовых функций. Именно из-за специфики содержания трудовой деятельности различных категорий персонала необходимо в отдельности рассматривать возможности использования инновационных технологий в организации их труда.

¹Лахман Любовь Викторовна, студентка группа УП-1702, направление «Управление персоналом», СПбГЭУ, L. Lakhman, student of Saint-Petersburg State Economic University, program «Human resources management».