DOI: 10.17117/na.2016.07.01.074

<http://ucom.ru/doc/na.2016.07.01.074.pdf>

Поступила (Received): 24.07.2016

Золотарева Г.М., Мещерякова К.А. Формирование и совершенствование инновационной культуры на предприятии

Zolotareva G.M., Meshcheryakova K.A.
Formation and improvement of innovative culture at the enterprise

Данная статья посвящена инновационной культуре предприятия. Выделены элементы инновационной культуры, а также уточнена их взаимосвязь и предложены новые пути повышения уровня инновационной культуры. Приведена блок-схема процесса совершенствования инновационной культуры на предприятии

Ключевые слова: инновационная культура, предприятие, инновации

This article is devoted to the innovation of the enterprise culture. Select the element of innovation culture, and to clarify their relationship and offered new ways to increase the level of innovation culture. A block diagram of the process of improving the culture of innovation in the enterprise

Key words: innovation culture, enterprise, innovation

Золотарева Галина Михайловна

*Кандидат педагогических наук, доцент
Тамбовский государственный технический университет
г. Тамбов, ул. Советская, 106*

Zolotareva Galina Mikhaylovna

*Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor
Tambov state technical university
Tambov, Sovetskaya st., 106*

Мещерякова Кристина Александровна

*Тамбовский государственный технический университет
г. Тамбов, ул. Советская, 106*

Meshcheryakova Christina Alexandrovna

*Tambov state technical university
Tambov, Sovetskaya st., 106*

Для менеджеров современной деловой России вопросы, связанные с культурой управления предприятием (производством) являются очень актуальными. Те изменения, которые произошли в экономике России (развитие рынка и рыночных отношений) привели к смене типов корпоративной культуры. Многие компании, независимо от того, работают ли они в государственном, смешанном или рыночном секторе, рассматривают задачу формирования культуры производства как одну из важнейших, определяющих направление и успех развития бизнеса компании. Многие западные и российские предприниматели пришли к выводу, что процветает та фирма, в которой создан сплоченный коллектив, где отсутствуют иерархические перегородки, где каждый работник заинтересован в общем успехе, ведь от этого зависит его материальное благополучие.

На сегодняшний день конкуренции, быстрой информатизации общества, немаловажным фактором в развитии предприятия является создание и внедрение инноваций, которые завоевываются посредством эффективной инновационной культуры. Рассмотрим **что же такое инновационная культура предприятия**, ее основные и составные составляющие, как оценить инновационность культуры предприятия и как ее развивать.

Инновационная культура обеспечивает динамическое распределение изобретений и новых идей, используя творческий потенциал персонала наряду с финансовыми средствами для стимулирования инноваций. Таким образом, коммерческий успех предприятия находится в прямой зависимости от эффективности инновационной системы, в которой работает творческий коллектив. В этих условиях необходимо изучить развитие инновационной культуры, ее влияние на инновационную систему возможностей предприятия и улучшить свой статус для того, чтобы адаптироваться к современным условиям.

Вопросами установления сути инновационной культуры, ее основанием и развитием в компании занимались отечественные и зарубежные ученые, а именно: С. Биконя, Г. Захарчин, А. Николаев, Л. Холодкова, Б. Брайант, Л. Брайан, К. Камерон, Р. Куинн, К. Дэвис, Э. Шейн и другие.

Современные руководители хотят, чтобы их компании были более инновационными. Они перечитывают книги и статьи, посещают конференции и семинары по инновациям, у них есть надежда вывести формулу успеха. Их впечатляет способность относительно новых компаний, таких как Google и Facebook, создавать и продавать прорывные продукты и услуги, они восторгаются тем, как некоторые опытные компании, такие как Apple, IBM, Procter & Gamble, 3M и General Electric, стабильно обновляются, заново изобретая себя, и они озадачены вопросом: «Как это им удастся?».

Корпоративная культура является более важной движущей силой радикальных инноваций, чем сотрудники, государство или национальная культура. Она базируется на шести элементах: ресурсах, процессах, ценностях, поведении, климате и успехе. Данные элементы взаимосвязаны. К примеру, ценности компании оказывают влияние и на поведение людей, и на климат в коллективе, и также на то, как определяется и измеряется успех.

Инновационная культура является истинной степенью восприимчивости личности, группы, общества к новшествам, способность и готовность превратить их в продукты, услуги, методы. На самом деле, инновационная культура - это ядро инновационного развития общества, стратегический ресурс нового поколения.

Той силой, которая позволит предприятию воспринимать знания и преобразовывать их в инновации, может стать инновационная культура. Возможность формирования и управления инновационной культурой позволит предприятию более эффективно реализовывать его инновационную стратегию. Инновационная культура - это комплексный социальный феномен, органически объединяющий вопросы науки, образования, культуры с социальной, прежде всего профессиональной практикой.

Так как инновационная культура в рамках предприятия является частью корпоративной и тесно связана с культурой производства, можно утверждать, что корпоративная культура, сориентированная на инновации, позволяет организации быстро изменяться и реагировать на изменения внешней и внутренней среды, и превращается в инновационную культуру. Однако не следует забывать, что существует еще и консервативная культура, в случае преобладания которой на предприятии сопротивление изменениям станет чересчур высоко и инновационные преобразования не станут возможными.

Инновационная культура предприятия образуется в процессе всей его деятельности и складывается из инновационной культуры каждого отдельного сотрудника, которая включает в себя: его любознательность, творческие интересы, стремление к лидерству, самосовершенствование, умение генерировать идеи, отношение к инновационной деятельности, инновационные ценности, образование и профессиональные знания. Также от взаимоотношений всех сотрудников, то есть уровня корпоративной культуры, от технических, технологических и финансовых возможностей предприятия [1].

Именно образование инновационной культуры, на наш взгляд, позволит интенсифицировать процесс инновационной деятельности при имеющихся ресурсах, создаст условия для более активной генерации идей, поможет инвесторам оценивать данные идеи по достоинству и финансировать их воплощение в жизнь. Инновационная культура содержит в себе ряд элементов (см. табл. 1, рис. 1).

Таблица 1. Элементы инновационной культуры предприятия

Элементы инновационной культуры	Составляющие элементов
1. Инновационная культура работников (кроме руководителей)	Образование; уровень научно-технических знаний; творческий и интеллектуальный потенциал; квалификация работ; трудовой опыт; способность к саморазвитию; инновационные ценности; эргономические условия на рабочем месте; внутреннее настроение работника; отношения с непосредственным руководителем; совокупность мотивирующих факторов на предприятии; уровень корпоративной культуры предприятия; осознание стратегического направления деятельности организации
2. Инновационная культура руководителей	Образование; уровень научно-технических знаний; преобладающий стиль управления; инновационные ценности; predisposition к риску / избегание риска; осознание стратегического направления деятельности организации
3. Инновационная история предприятия	История изменений на предприятии (негативная история порождает более сильное сопротивление изменениям)
4. Инновационный потенциал на предприятии	Менеджмент организации; производство; технология; маркетинг; кадры; финансы; корпоративная культура; организационная структура; информационные ресурсы
5. Инновационные возможности предприятия	Возможности реализации инновационного потенциала предприятия в конкретных сложившихся условиях внешней среды

Рис. 1. Взаимосвязь факторов инновационной культуры предприятия

Инновационная культура предприятия создается шаг за шагом (см. рисунок 2) с помощью применения особой программы (см. таблица 2).

Для того, чтобы определить восприимчивость к инновациям можно осуществить анкетирование руководителей отделов предприятий. Это даст возможность определить, насколько руководство готово к переменам.

Рис. 2. Блок-схема процесса совершенствования инновационной культуры на предприятии

При осуществлении инновационной стратегии у кадровой службы расширятся выполняемые полномочия, в ее структуре приоритетную роль приобретет консультативная функция, функция работы с прогнозной информацией, функция стимулирования и развития персонала. Кроме того, перед массовыми преобразованиями на предприятии кадровой службе необходимо осуществлять анкетирование, это даст возможность раскрыть степень инновационной восприимчивости персонала, необходимо сформировать программу обучения персонала для повышения данных показателей, провести разъяснительные работы с персоналом для снятия напряжения, работать с руководством.

При помощи переподготовки можно найти решение проблемам с недостаточными навыками в управлении и информационных технологиях, а также повысить мотивацию к инновациям и улучшить инновационную культуру.

Составной элемент инновационной культуры – это инновационная культура управляющего, который создает всю инновационную культуру предприятия, так как по указанию руководителя совершаются все наиболее значимые процессы на предприятии. Руководители всех уровней иерархии считаются конструкторами здания инновационной культуры предприятия в целом, и здесь основную роль выполняет тип личности руководителя, а также стиль его управления.

Что касается всего общества, задача развития в нём инновационной культуры должна быть возложена на образовательные учреждения и средства массовой информации.

Таблица 2. Программа развития инновационной культуры предприятия

Этапы	Содержание мероприятий
1. Сбор и анализ информации	Проведение анкетирования. Изучение информации. Определение отклонений от желаемого уровня инновационной культуры. Формулирование основных проблем и задач инновационного развития предприятия
2. Разработка программы действий	Создание программы обучения персонала. Осуществление консультативной деятельности с персоналом для создания в коллективе убежденности в необходимости изменений. Разработка системы мотивации персонала к инновационной деятельности
3. Создание предпосылок формирования инновационной культуры на предприятии	Формирование целевых групп с целью образования системы информирования персонала. Документальное оформление требований к инновационной культуре предприятия
4. Реализация программы формирования инновационной культуры предприятия	Подготовка персонала. Корректирование кадровой политики предприятия. Реализация новой системы стимулирования. Внесение изменений организационной системы предприятия
5. Контроль за формированием инновационной культуры	Акцентирование контрольных показателей, согласно которым будут определяться изменения инновационной культуры предприятия. Контроль за реализацией изменений инновационной культуры предприятия

Лучшими руководителями, способными решать задачи по инициации и реализации организационно-управленческих инноваций, являются креативные сотрудники, открытые изменениям. Однако для менеджеров российских компаний оставаться креативными, открытыми изменениям и восприимчивыми к инновациям – весьма сложная задача, поскольку многие компании построены по лидерскому типу, где роль первого руководителя – решающая, а инициатива в осуществлении инноваций рассматривается как «покушение на руководство» и стремление к «захвату власти».

Современные условия функционирования компаний заставляют ускорять процессы инновационных преобразований в предпринимательстве, и менеджерам при осуществлении организационных изменений приходится одновременно решать проблемы качества и формировать установки к нововведениям. Согласно статистике, далеко не каждый руководитель готов проводить весь комплекс необходимых изменений.

Для российской организационной культуры характерно отсутствие главного ресурса управленческих нововведений – профессиональной команды менеджеров. Авторитарный стиль руководства либо не позволяет сформировать команду из наиболее квалифицированных специалистов (которые в своей области могут быть более компетентными, чем руководитель), либо ограничивает инициативу членов команды [2].

Инновационная организация постоянно совершенствует свою структуру, поддерживает и развивает неформальные структуры, основанные на социокультурных ценностях, ориентированные на творчество и инновации. Такая организация «выращивает» инновационные команды, заботится об их интеграции в компанию, помогает молодым сотрудникам получать ресурсы для инициирования новых проектов и не боится ликвидировать безнадежно устаревшие проекты, даже возглавляемые авторитетными специалистами.

Формирование и развитие инновационных организаций – естественный социокультурный процесс, причем процесс весьма медленный, измеряемый поколениями предпринимателей.

Инновационная культура гарантирует обществу восприимчивость новых идей и их стремление и умение сохранять и внедрять инновации в абсолютно всех сферах жизни. Инновационная культура отображает целостную ориентацию человека, которая закреплена в мотивах, знаниях, умениях, навыках, образах и нормах поведения. Образование инновационной культуры неразрывно связано с развитием творческих возможностей и реализацией творческого потенциала самого человека - ее субъекта [2].

У инновационной культуры как особой формы человеческой культуры существует тесная взаимосвязь с иными ее формами, прежде всего с правовой, управленческой, предпринимательской, корпоративной. С помощью инновационной культуры есть возможность добиться значительного влияния на всю культуру профессиональной деятельности и производственных отношений людей.

Вот почему создание благоприятной инновационной культуры в команде является важнейшим компонентом успешного введения инновационных технологий. Так как благоприятная инновационная культура вызывает неимоверную энергию, инициативу и ответственность, связанную с достижением крайне высоких целей.

Подводя итог всему выше сказанному, можно сделать вывод, что тема инновационной культуры в компаниях на данный момент актуальна и ее важность будет расти по мере продвижения российских предприятий на мировом рынке.

Список используемых источников:

1. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура // Наука и науковедение. 2013. №2. С. 15-18.
2. Ахмаева Л.Г. Формирование организационной культуры как фактора развития инновационной деятельности компании. М., 2012. 21 с.

© 2016, Золотарева Г.М., Мещерякова К.А.
Формирование и совершенствование инновационной
культуры на предприятии

© 2016, Zolotareva G.M., Meshcheryakova K.A.
Formation and improvement of innovative culture at
the enterprise