DOI: 10.17117/na.2016.10.01.262

<http://ucom.ru/doc/na.2016.10.01.262.pdf>

Поступила (Received): 23.10.2016

Пархоменко О.В.
**Особенности формирования инновационного
климата организации**

Parkhomenko O.V.
Development features of an innovative organization climate

В статье рассматриваются различные подходы к определению категории инновационный климат организации. Приводятся принципы, способствующие созданию инновационного климата организации

Ключевые слова: инновационный климат организации, инновационная корпоративная культура

In the article, the different ways to determination the category of innovative organization climate are considered. The principles work towards the creation of innovation – oriented organization culture are described

Key words: innovative organization climate, innovation – oriented organization culture

Пархоменко Ольга Витальевна

Аспирантка

Омский государственный университет им. М.Ф. Достоевского

г. Омск, ул. Нефтезаводская, 11

Parkhomenko Olga Vitalevna

Graduate

Omsk state university named M.F. Dostoevsky

Omsk, Neftzavodskaya st., 11

Создание внутри фирмы климата, в котором могут зарождаться и осуществляться новые идеи, намного важнее установления административного принуждения к инновационной деятельности. Функционирование организации во многом предопределяется состоянием ее инновационного климата, который является частью ее общей организационной культуры. По мнению А.Н. Асаул инновационная корпоративная культура – это система распространенных в компании норм и ценностей, обеспечивающая высокий уровень восприятия, инициации и реализации инноваций [2, с. 59]. Культура организации в принципе может или поддерживать и поощрять инновационную деятельность, или, напротив, препятствовать ей. Она может или стимулировать работников разрабатывать и реализовывать инновации, или настраивать их на то, чтобы избегать инноваций, держаться от них подальше. Та степень, в которой культура организации поддерживает инновационную деятельность, значительно различается в разных организациях.

В наиболее инновационных организациях все делается для того, чтобы обеспечить поддержку инновационной деятельности со стороны культуры организации: существуют явно выраженные цели и принципы организации, поощряющие инновационную деятельность; менеджеры постоянно приводят и

анализируют примеры из жизни организации, которые иллюстрируют важность инновационной деятельности; сами менеджеры стараются подавать примеры ответственного отношения к развитию инноваций и др.

В наименее инновационных организациях ситуация противоположная: общие принципы деятельности организации не выражают поддержку инновационной деятельности; никогда не приводятся примеры, которые бы настраивали работников на инновационную деятельность, а напротив, распространяются примеры из жизни организации, которые указывают на опасность риска, на то, что работники могут быть уволены из организации, если риск окажется неоправданным; сами менеджеры никогда не подают положительных примеров поддержки инновационной деятельности.

В настоящее время теоретическая база исследований вопросов, касающихся инновационного климата остается несформированной. Целесообразно отметить, что в анализируемых библиографических источниках, таких как: научные статьи, монографии, учебные пособия, авторефераты диссертаций на соискание кандидата и доктора экономических наук не наблюдается согласованного мнения относительно категории «инновационный климат организации» [10, с. 3].

Так С.А. Филин, О.В. Малахов, Р.А. Фатхутдинов, Н.Н. Саксина, С.А. Бабенко трактуют инновационный климат как состояние внешней среды организации, совокупность внешних и внутренних условий функционирования организации, влияющие на эффективность ее инновационной деятельности, разработку и реализацию новых идей на рынке, достижение инновационной цели.

Т.И. Шерстобитова определяет инновационный климат как условия, в которых функционирует предприятие и определяет его возможность создавать и потреблять инновации [11, с. 55].

Н.А. Заглумина в своей статье дает определение инновационного климата как сложившихся за определенный период времени условий в окружении организации, влияющих на эффективность ее инновационной деятельности [5, с. 24].

А.А. Бовин, Л.Е. Чередникова, В.А. Якимович под инновационным климатом понимают оценку внешней среды организации для инновационных целей, характеризует сложившиеся за определенный период времени условия в окружении фирмы, влияющие на эффективность осуществления его научно-технической деятельности [4, с. 222].

Анализ вышеуказанных трактовок категории позволяет говорить о том, что инновационный климат организации можно рассматривать с позиции: условий функционирования предприятия и состояния среды, окружающей организацию.

Механизм воздействия организационной культуры на инновации, с одной стороны, весьма прост для понимания, но одновременно и весьма сложен для практической реализации. Наибольшая сложность заключается в том, чтобы создать культуру, поддерживающую и способствующую креативности и новаторству. То, что компания была новаторской однажды, не гарантирует, что новаторство будет продолжительным. Корпоративная культура, которая поддерживает инновации, имеет несколько важных черт, одной из которых является толерантность провалу. В этом случае провал рассматривается в первую очередь

как источник информации и, следовательно, такая неудачная деятельность не наказывается, особенно если провал повлек за собой новые инициативы, успешные решения и т.д. При этом работники могут быть даже награждены, поощрены, мотивированы, чтобы продолжить исследования и превратить возникающие идеи в новые продукты и услуги. Но страх перед провалом может быть мощным движущим мотивом. Страх может, как сдерживать, так и стимулировать инновационную деятельность. Важно определить, когда и как использовать такое мощное средство как страх [1, с. 275]. В качестве стимулятора страх может выступать, когда есть «гонка вооружений» между конкурентами. В этом случае страх перед тем, что конкурент может быстрее выпустить более усовершенствованный продукт – является хорошим стимулом. Отношение руководства и коллектива фирмы именно к провалам, отражает, по мнению зарубежных исследователей, адекватность подхода к управлению трудовыми ресурсами в практике современного кадрового менеджмента [7].

С.А. Филин и О.В. Малахов полагают, что инновационный климат можно создать с помощью использования принципов инновационного менеджмента:

- стимулировать чувство ответственности и решимости в достижении намеченной цели;
- обеспечивать прозрачность поставленных перед коллективом задач;
- формулировать коллективу и отдельным его членам задачу в полном объеме обеспечивать условия для творческого труда;
- создавать оптимальные условия для успешного выполнения поставленной задачи;
- поддерживать и стимулировать коллектив при решении возникающих проблем [9, С. 3].

И.П. Беликова так же разделяет мнение о том, что для создания инновационного климата нужно формировать механизм экономического стимулирования [3, с. 30].

Обобщая вышеизложенное, можно констатировать, что основная предпосылка для создания и использования инновационного климата организации заключена в человеческом факторе, то есть в наличии значительного количества прогрессивно настроенных управленцев, заинтересованных во внедрении достижений науки и техники. Весь комплекс мероприятий по созданию благоприятного инновационного климата целесообразно осуществлять в рамках выбранных приоритетных направлений развития. Основными показателями соответствия корпоративной культуры принципам новаторства, по мнению Д.А. Суриковой, А.Н. Сырбу, являются отношение к провалу и система поощрения инноваций [7]. Пока люди не будут получать компенсацию за риск и не поймут, что их не будут наказывать за то, что они делают, будет невозможно создать инновационные возможности в любом масштабе.

Список используемых источников:

1. Абрамешин А.Е., Аксенов С.Н., Воронина Т.П., Корнюхин С.В., Молчанова О.П., Тихонов А.Н., Ушаков М.А. Менеджмент инновационной организации. М.: Европейский центр по качеству, 2003. С. 289.
2. Асаул А.Н. Организация предпринимательской деятельности. СПб.: АНО ИПЭВ, 2009. 336 с.
3. Беликова И.П. Исследование инновационных возможностей предприятия. Ставрополь. 2014. 239 с.

4. Бовин А.А., Чередникова Л.Е., Якимович В.А. Управление инновациями в организации. М.: Омега-Л, 2011. 415 с.
5. Заглумина Н.А. Инновационная активность, инновационный потенциал, инновационный климат: взаимосвязи // Инновации. 2010. №10 (144). С. 24-27.
6. Саксина Н.Н., Бабенко С.А. Активность персонала как фактор инновационной деятельности предприятия // Perspective of Science and Educational. 2013. №5. Р. 219-223.
7. Сурикова Д.А., Сырбу А.Н. Инновации и организационная культура: точки взаимодействия. URL: <http://www.google.ru/ubv.esrae.ru/pdf/2013/1/33.doc>
8. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. СПб.: Питер, 2012. 448 с.
9. Филин С.А., Малахова О.В. Обеспечение организаций информацией и знаниями в зависимости от уровня их инновационного развития // Регион. экономика: теория и практика. 2012. № 39. С. 2-14.
10. Ченцова Е.П., Тимофеева Е.М. К вопросу об управлении инновационным климатом организации // Наукоедение. 2014. № 6. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/142EVN614.pdf>
11. Шерстобитова Т.И. Маркетинг инноваций. Пенза: Издательство ПГУ, 2009. 126 с.

© 2016, Пархоменко О.В.

Особенности формирования инновационного климата организации

© 2016, Parkhomenko O.V.

Development features of an innovative organization climate