

## **Организационная культура в системе факторов инновационного потенциала организации**

Макарченко М.А., Антонов А.А.

*Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики.*

*Институт холода и биотехнологий*

***В данной статье авторы рассматривают влияние организационной культуры на инновационный потенциал организации в целом, и на кадровый инновационный потенциал в частности. Определяются характеристики сотрудников, наиболее подходящих для инновационной деятельности. Утверждается, что организационная культура – это один из важнейших факторов развития инновационного потенциала организации. Так же определяется тип культуры, наиболее подходящий для инновационной организации – адхократический.***

***Ключевые слова:*** инновации, инновационный потенциал, кадровый инновационный потенциал, организационная культура, менеджмент инноваций.

В результате развития цивилизации и перехода общества из индустриального в постиндустриальное, структурные изменения коснулись не только типа (сектора) и технологий производства, но и стратегически важных ресурсов. Важнейшими ресурсами на сегодняшний день являются информация и знания, и, если хранение информации возможно обеспечить техническими средствами, то накопление, формирование и применение новых знаний могут обеспечить только человеческие ресурсы с определенными личностными характеристиками, высокой квалификацией и соответствующим уровнем эрудиции.

В 80-х годах XX века революционные изменения в области компьютерных технологий, систем связи и общий высокий уровень НТП, явились предпосылкой к развитию теории «информационного общества» [М. Кастельс] в рамках «постиндустриальной» теории. [2]

Однако, уже в этот период, некоторые европейские и американские исследователи вводят такие понятия как «общество знаний» («knowledge society») или «knowledgeable society»), тем самым подчеркивая значение и роль не столько самой информации, сколько знаний.

Так к середине 90-х годов возникает новое понятие, «экономика, которая создает, распространяет и использует знания для обеспечения своего роста и конкурентоспособности» [1, стр. 6] – «экономика знаний».

В современной литературе, встречается еще одно понятие – «экономика инноваций» или «инновационная экономика», но на наш взгляд, данное понятие является в большей степени синонимом термина «экономики знаний», чем тождественным ему.

По нашему мнению, структурные изменения в экономике свидетельствует о возрастающей роли инновационных процессов, которые свойственны большинству современных эффективных экономических систем независимо от масштабов и области их деятельности.

В связи с тем, что в современных экономических условиях снижается значимость низкоквалифицированного труда, капитала и средств труда и усиливается важность человеческих ресурсов, существенно возрастает роль управления персоналом, а так же изменяются его функции и задачи.

Исследования систем управления успешных инновационных компаний говорят об успешном применении гуманистического подхода, который во многом основывается на теории управления Y, предложенной МакГрегором[6].

Гуманистический подход к управлению персоналом представляет собой «создание таких условий труда и такое его содержание, которые бы привели к снижению степени отчужденности работника от его трудовой деятельности и от других работников». [4, стр.5]

Многие исследователи считают, что новые подходы к менеджменту предполагают, в первую очередь, создание сильной организационной культуры соответствующего типа, которая способствовало бы росту кадрового инновационного потенциала организации, и через него инновационного потенциала организации в целом.

По нашему мнению, в такой связи, необходимо рассмотреть в системе такие понятия как организационная культура и инновационный потенциал организации, их взаимосвязь, и зависимость инновационного потенциала от определенного типа организационной культуры.

Для того, что бы понять, что такое инновационный потенциал, необходимо рассмотреть его составляющие. Л.К. Шамина в своей монографии [3] определяет их так:

- Научный потенциал (кадровый потенциал);
- Инновационная восприимчивость;
- Потенциал коммерциализации.

«Инновационный потенциал организации, определяемый как характеристика организации, отражающая обеспеченность предприятия научными кадрами и высококвалифицированными специалистами, восприимчивость предприятия к инновациям извне и возможность реализации новшеств в производстве или организационной структуре, рыночный потенциал которого удовлетворяет собственников предприятия, есть мера способности этого предприятия к осуществлению инновационного процесса, его инновационной активности» [3, с.75].

Существует множество различных определений термина «инновационный потенциал». Выбор именно этого объясняется тем, что в нем рассматривается зависимость уровня инновационного потенциала и открытости организации по отношению к внешней среде, отчего будет зависеть ее инновационная восприимчивость. Инновационная восприимчивость (инновативность) есть составляющая часть инновационного потенциала, которая отражает способность предприятия реализовать и применять новации. Открытость

организации в целом является свойством организационной культуры в частности, влияние на инновационный кадровый потенциал, которой ставится главной задачей данной статьи.

В определении Л.К. Шаминой обособливаются такие важнейшие ресурсы предприятия как высококвалифицированные кадровые и научные человеческие ресурсы, которые в свою очередь являются носителями и объектами воздействия организационной культуры инновационного предприятия.

Кадровый инновационный потенциал организации – это мера способности и готовности персонала и руководства организации осуществлять инновационную деятельность в рамках данной организации.

В узком смысле кадровый инновационный потенциал предприятия – это совокупность креативной способности, желания и готовности персонала к инновационной деятельности в рамках и интересах организации, а также способность, желание и готовность руководства организации обеспечить эту деятельность в соответствии с целями развития предприятия.

В широком смысле, под кадровым инновационным потенциалом предприятия следует понимать взаимоотношения, возникающие между работниками и руководством организации, с целью обеспечения эффективной инновационной деятельности.

При рассмотрении инновационного кадрового потенциала организации в его зависимости от организационной культуры, необходимо сначала выделить характеристики, которые присущи индивиду, обладающему предрасположенностью к новшествам, изменениям и к творческой деятельности.

Высокая квалификация не всегда говорит о склонности сотрудника к инновационной деятельности. Во многом это зависит от психотипа, темперамента и стиля мышления сотрудника, а так же от мотивации.

Психотип – это набор психических качеств и особенностей индивида, определяющий его поведение. Именно правильный отбор и правильное распределение должностей между сотрудниками в соответствии с их психотипами является одной из гарантий формирования сильного инновационного кадрового потенциала организации. В данной статье рассмотрена классификация психотипов в соответствии с Карлом Леонгардом.

На наш взгляд, наиболее подходящими для инновационных компаний сотрудниками, которые займутся генерацией инновационных идей, будут люди, обладающие:

1. Проективным психотипом – это инициативные, энергичные, целеустремленные люди, для которых подходит работа, требующая напряжения всех интеллектуальных сил. Однако в силу своих отрицательных характеристик – раздражительности, гневливости, нетерпеливости – они не способны работать на должности, требующей обширного общения.

2. Эмоцентрическим типом – им свойственны глубокие эмоции, любое событие воспринимается этими людьми серьезно и глубоко. Таким личностям подходят творческие виды деятельности и работа с людьми. Однако в силу крайней впечатлительности, следствием которой является неумение

отделить главное от второстепенного, таким личностям не подходят должности сопряженные с принятием важных стратегических решений.

3. Аффективно-экзальтированным типом – этот тип отличается крайним проявлением эмоций, ему свойственно очень яркое восприятие окружающей действительности. Таким личностям свойственно нестандартное восприятие действительности, креативность, талантливость. Подходящим видом деятельности будет творческая деятельность, связанная с реализацией их талантов, а так же деятельность, связанная с задействованием всех собственных интеллектуальных ресурсов.

4. Застревающим типом – в основе личности таких людей лежит стремление к осуществлению определенной идеи. Люди с таким психотипом очень целеустремлены, принципиальны и способны к альтруизму. Им подходят должности высшего руководства организации в тех сферах, где важна личность руководителя, те направления деятельности, где необходим личный пример или индивидуальная работа. Однако такая акцентуация свойств личности приводит к негативному восприятию ситуаций, в которых необходимо безоговорочное подчинение и в которых что-либо или кто-либо противоречит идеям этого индивида.

Говоря о мотивации, отметим, что в развитие экономических систем от индустриальных к постиндустриальным снижает роль материальной мотивации, но увеличивает роль нематериальной, например, стремление к самореализации сотрудников. Это вызвано тем, что в современных условиях развития общества большинство потребностей низшего уровня уже удовлетворены, поэтому люди стремятся удовлетворять потребности более высокого уровня. [5]

Личности с высоким уровнем эрудиции наиболее способны к генерированию инновационных идей. Это обуславливается их возможностью рассмотрения какого-либо объекта с точки зрения различных подходов.

При правильном определении положения личности в группе в процессе принятия управленческих решений, эта личность может наиболее эффективно влиять на результат конкретного решения. Особое внимание стоит уделить соотношению стилей мышления и темперамента личности.

Инновационная организация требует непрерывного повышения квалификации и обучения сотрудников. Это вызвано стремлением к постоянному освоению новых ресурсов, которые могут стать основой для формирования и внедрения нововведений.

Наиболее действенным рычагом воздействия на сотрудников организации и средством обеспечения требуемого комфорта их деятельности, при соответствии этой деятельности их внутренним стремлениям и целям организации является организационная культура.

Организационная культура – это система этических норм, моральных ценностей, образцов поведения, существующих в организации достаточно длительное время, разделяемая всеми или почти всеми сотрудниками этой организации, и передающаяся новичкам как единственно верная.

При правильном выборе организационной культуры в инновационной организации, ее инновационный кадровый потенциал возрастет, так как сотрудники (особенно если речь идет о ключевых должностных позициях организации) обладают различными свойствами личности, а соответствующие этим свойствам условия позволят раскрыть творческий и инновационный потенциал персонала и практически его применить.

Российские исследователи называют требуемый тип культуры «инновационным». Инновационная культура отражает целостную ориентацию человека на инновационную деятельность, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образах и нормах поведения.

В соответствии с вышесказанным, одной из главных задач менеджмента инновационной организации в вопросе об увеличении уровня кадрового инновационного потенциала, является формирование определенных условий через создание сильной организационной культуры конкретного типа. В этих условиях сотрудники наилучшим образом разовьют и применят свои навыки, знания, а так же характеристики и свойства личностей.

Из четырех предложенных К.Камероном и Р.Куинном типов организационной культуры наиболее подходящим является адхократический. Отличительной особенностью данной организационной культуры является не просто способность компании вести инновационную деятельность, а формирование в сознании коллектива понимания, что новаторство это верный путь к успеху. Такая организация сама по себе обладает определенным импульсом, предпосылками к осуществлению эффективной инновационной деятельности.

Эта культура достаточно демократична и ориентирована на индивидуализм. Все взаимоотношения построены по принципу децентрализации власти. Власть переходит от одной целевой бригады к другой, в зависимости от конкретной задачи, решаемой организацией. Отсутствуют авторитарные взаимоотношения с руководством организации, причем каждый из сотрудников касается почти всех сторон деятельности организации.

С учетом того, что сотрудники, генерирующие инновационные идеи, обладают определенными наборами личностных характеристик, которые приведены нами выше, можно сказать, что этот тип культуры наибольшим образом подходит для формирования и развития инновационного кадрового потенциала, так как дает определенную свободу и самостоятельность, как в принятии решений, так и в самовыражении.

Говоря об открытости организации можно сказать, что организации, обладающие адхократическим типом культуры, являются наиболее гибкими и направленными на внешнюю среду, так как руководство таких компаний видит там возможности для реализации собственных инновационных проектов и поиска новых ресурсов для генерации и применения очередных идей и ноу-хау. Иными словами, инновационный потенциал организации, рассматриваемый как характеристика, отражающая восприимчивость организации к инновациям извне, возможно наилучшим образом использовать в организациях с

адхократической культурой в силу того, что они достаточно гибки и адаптивны для применения передовых технологий.

Ориентация на внешнюю среду подталкивает сотрудников к постоянному обучению, чтобы взаимодействовать с новыми типами и видами ресурсов.

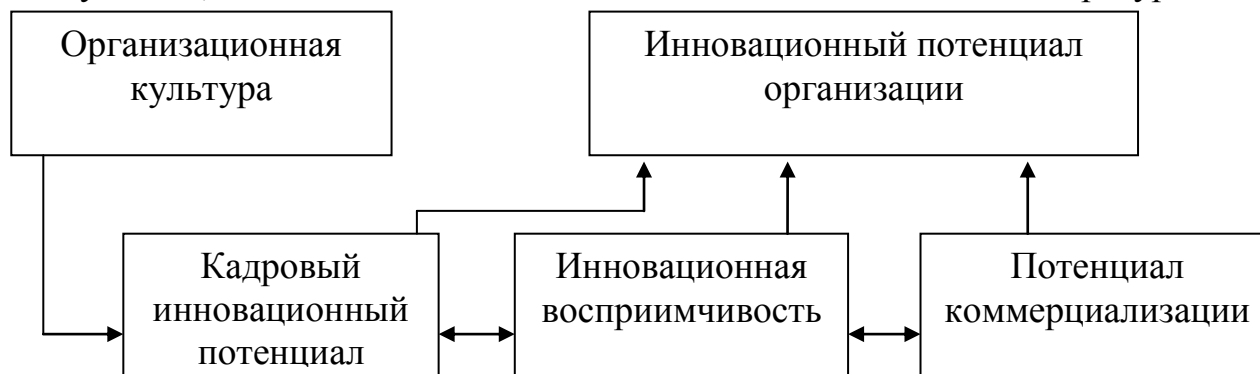


Рис1. Воздействие организационной культуры на инновационный потенциал.

Таким образом, организационная культура, пронизывая все стороны деятельности инновационной организации и влияя на эффективность ее работы, воздействует на кадровый инновационный потенциал, который в свою очередь влияет на инновационную восприимчивость и потенциал коммерциализации компании. Все это есть составляющие инновационного потенциала, которые его формируют и взаимодействуют между собой.

### Список литературы:

1. Бурменко Т.Д., Даниленко Н.Н., Туренко Т.А., «Сфера услуг: экономика», - М.: КНОРУС, 2007. - 328 с.
2. Кастельс Мануэль «Информационная эпоха: экономика, общество и культура», - М.: Высшая школа экономики, 2000 — 608с.
3. Шамина Л.К. , Методология и методика управления инновационными процессами на предприятии: Монография / - СПб: Институт Бизнеса и Права, 2011 – 190 с.
4. Шленов Ю. В. «Базовые компоненты управления инновационными процессами», - М.: Высшая школа, 2003 — 240с.
5. Bell D. «The cultural Contradictions of Capitalism», N.Y.: Heinemann Educational Publishers, 1976 — 317 pages.
6. McGregor Douglas Murray «The Human Side of Enterprise- 25th Anniversary Printing», McGraw-Hill/Irwin, 1985 — 256 pages.

# **Organizational culture in the system of factors of innovation potential of the organization**

Makarchenko M.A., Antonov A.A.

*Institute of refrigeration and biotechnology*

*In this article the authors examine the influence of organizational culture on innovation potential in general and the human innovative capacity in particular. The characteristics of employees that are most relevant to innovation are considered in the article. It argues that organizational culture is one of the most important factors in the development of innovative capacity of the organization. Also it defines the type of culture most suitable for an innovative company – adhocracy.*

**Keywords:** innovation, innovation capacity, personnel innovative capacity, organizational culture, management of innovation.