

## **ЗНАЧЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ**

В статье проанализирована специфика формирования корпоративной культуры для эффективного инновационного развития организаций; выделено значение новаторской активности персонала в условиях инновационной экономики и высокой конкуренции; подчеркнута важность подкрепления инновационно-ориентирующей корпоративной культуры соответствующими управленческими структурами.

Ключевые слова: корпоративная культура, организационная культура, инновационная активность.

Высококонкурентность и насыщенность многих рынков, обострение мировых геополитических отношений, энтропия международных бизнес-связей, торговые и информационные войны создают новую экономическую среду, эффективное функционирование организации в которой требует применения инновационных стратегий, технологий и инструментов [13]. Именно инновационное развитие, являясь прерогативой экономики ведущих стран мира, становится важнейшим стимулом деловой активности, опирающимся на человеческий капитал и поддерживающим в современном обществе систему новейших комбинаций факторов производства [7]. В этой связи одной из наиболее актуальных задач управления становится разработка эффективной корпоративной (организационной) культуры, побуждающей человеческие ресурсы организации к ведению наиболее результативной деятельности для достижения единого направленных личностных и организационных целей. Многообразие направлений характеристики понятия «корпоративная (организационная) культура» рассмотрено в таблице 1.

Таблица 1 — Подходы современных исследователей к определению понятия «корпоративная (организационная) культура»

Ученый	Определение понятия «корпоративная (организационная) культура»
Джумиго Н.А. [5]	Набор наиболее важных предложений и ценностей, разделяемых членами организации; система отношений между людьми, сложившаяся в организации; философия и идеология управления.

Пименова Д.В., Бодрова О.Г. [8]	Сложная композиция разделяемых и принимаемых всеми членами коллектива норм, ценностей и правил, которые успели сложиться в результате взаимодействия людей между собой и с руководством и влияют на их поведение, выбор символических средств духовного и материального общения, передающихся путем внутренних и внешних коммуникаций и позволяющих членам организации общаться при помощи корпоративного языка.
Путилова Н.Н. [9]	Совокупность значимых символов, идей, ценностей, верований, традиций, норм и правил поведения, с помощью которых в организации преодолеваются трудности внешней адаптации и внутренней интеграции, приобретенные сотрудниками в процессе своей трудовой деятельности в данной компании.
Сибирская Е.В., Мавлюбердина И.А. [11]	Система взаимосвязей и отношений, присущих предпринимательской структуре, которая проявляется в поведении и организационных ценностях сотрудников и оказывают воздействие на способы функционирования предприятия
Ясвин В.А., Моргачева Е.М. [14]	Совокупность представлений о способах деятельности, нормах поведения, набор привычек, неписаных правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем и т. п., сознательно или бессознательно разделяемых большинством членов организации.

Обобщая представленные определения, можно констатировать, что корпоративная культура как система складывается из таких составляющих, как организационная философия (развивающая положения миссии и видения компании); организационные нормы (принимаемые и соблюдаемые всеми сотрудниками организации в процессе внутриорганизационных коммуникаций); поведенческие ритуалы (выражаемые в проведении в компании определенных церемоний, в использовании выражений, знаков и т. п.). Согласно К. Камерону и Р. Куинну выделяют четыре типа организационной культуры: клановая, адхократическая, рыночная и иерархическая [6]. И хотя в реальности тип корпоративной культуры предприятий обычно смешанный (с преобладанием тех или иных компонентов),

эффективное управление должно быть сориентировано на изменение ценностных предпочтений рабочего коллектива в рыночно-административном направлении, способном поддержать переход к инновационному развитию предприятия.

Подчеркнем: персонал становится мощным и прогрессивным двигателем инноваций только при условии создания и поддержания благоприятного для инноваций и новаторской активности внутриорганизационного климата. В этой связи развитая корпоративная культура должна обеспечивать сохранение в коллективе благоприятного социально-психологического климата, проявляющегося в виде совокупности психологических условий, способствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [12]. Вместе с тем, достигнутый социально-психологический климат в организации является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации в условиях инновационной экономики знаний [10]. Следовательно, в программе развития корпоративной культуры должно быть уделено время как анализу стратегических ориентиров развития организации, так и переосмыслению собственных жизненных целей персонала. Мы полагаем, что именно такой персонально-коллабористический подход позволит связать проблемы личности, кадровые и производственные задачи, соединить уникальные способности человека и возможности организации для активизации инициативы и креатива в коллективе. В результате это позволит бизнес-структуре эффективно использовать свои трудовые ресурсы, достигать значительного социально-экономического эффекта от хозяйственной деятельности и долгосрочной конкурентоспособности, а также стабильно развивать положительную деловую репутацию и имидж используемых брендов.

При этом, на наш взгляд, формирование инновационно-ориентирующей корпоративной культуры должно быть подкреплено функционированием соответствующей управленческой организационной структуры. Спецификой традиционных организационных структур управления (линейной, функциональной, линейно-функциональной) является высокая степень их бюрократизированности, сопряженной не только со специализацией и четкостью управления, но и с заметным ограничением инициативы, инновационности, креативности персонала, столь необходимых в современных условиях бизнес-среды. В этой связи актуальным направлением может быть проектное управление, разделяющее бизнес на отдельные проекты, отличительными признаками которых являются

его целедостигающая направленность; ограниченность во времени и ресурсах; самобытность и своеобразие [2]. Инновационно-ориентирующая корпоративная культура и организационная структура управления должны стимулировать развитие в человеческих ресурсах организации "инновационного человека", характеризующегося готовностью и стремлением к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, критическому мышлению; разумному риску, креативности и предприимчивости, умению работать самостоятельно и в команде; эффективно трудиться в высококонкурентной среде [3].

Таким образом, научно обоснованное управление инновационным развитием, столь необходимым для эффективного функционирования современных предприятий в условиях внешней нестабильности, подразумевает как обновление технологий управления, его форм и методов, так и использование новейших прогрессивных видов ресурсов, капитала, и особенно, человеческого. Именно персонал организаций выступает посредником между средствами и предметами труда, между производством и потреблением, а также является носителем самых прогрессивных активов – нематериальных, интеллектуальных, неисчерпаемых. [7]. Следовательно, в настоящее время в процессе обеспечения инновационного развития организаций значительное внимание должно уделяться вопросам формирования эффективной корпоративной культуры как совокупности общепризнанных, морально-этических и профессиональных норм и образцов поведения, ценностных взглядов, которые определяют смысл работы сотрудников вне зависимости от многофункциональных прямых обязанностей и должностного положения. Повышение качества инновационных процессов в современных организациях также во многом зависит от существования управленческой структуры, стимулирующей конструктивную, творческую и кооперативную деятельность, ввиду чего основными принципами современного управления становятся адаптивность, поощрение инициативы, гибкость распределения ресурсов.

### **Библиографический список**

1. Белозёрова О.И. Развитие корпоративной культуры предприятия как основа формирования его инновационного потенциала // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2017. № 3 (60). С. 49-56.
2. Божков Ю.Н. Актуальность проектного управления в условиях реализации инновационной стратегии предприятия // Научные технологии и инновации. Юбилейная МНПК, посвященная 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова (XXI научные чтения). Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2014. С. 36-40.
3. Божков Ю.Н. Особенности формирования "инновационного человека" в современных условиях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VI МНПК. Белгородский государственный технологический университет им.В.Г. Шухова. 2014. С. 103-110.
4. Гирлина М. А. Развитие инновационно-ориентированной корпоративной культуры как фактор укрепления экономической безопасности предприятия в условиях роста конкуренции // Обеспечение устойчивого развития хозяйственных формирований на макро- и микроуровне в условиях высокой экономической неопределенности: материалы II МНПК. С.182–186.
5. Джумиго Н.А. Организационная культура как объект стратегических изменений // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2017. № 2 (8). С. 98-111.
6. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. / пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
7. Кузнецова И.А., Божков Ю.Н., Дранников С.А. Специфика принципов управления человеческим капиталом в инновационной экономике // Белгородский экономический вестник. 2017. № 1 (85). С. 8-13.
8. Пименова Д.В., Бодрова О.Г. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности предприятия // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2014. № 3 (11). С. 66-70.
9. Путилова Н.Н. Оценка влияния организационной культуры на эффективность деятельности предприятия // Бизнес. Образование. Право. 2015. № 2 (31). С. 102-106.
10. Савоськина И.В., Хорошун Н.А. Особенности социально-

психологического климата в организации // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник трудов МНПК. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. 2012. С. 250-256.

11. Сибирская Е.В., Мавлюбердинова И.А. Исследование влияния корпоративной культуры на обеспечение устойчивости предпринимательских структур // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. Т. 10. № 5. С. 182-189.

12. Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Управленческие аспекты формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VIII МНПК. Белгородский государственный технологический университете им. В.Г. Шухова. 2016. С. 218-228.

13. Шуклина З.Н. Формирование новых потребностей и спроса на инновации // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2015. № 2. С.88-100.

14. Ясвин В.А., Моргачева Е.М. Организационная культура педагогических коллективов в ситуации объединения образовательных организаций // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2017. № 4 (10). С. 58-74.