

Ибрагимова Айжамал Ибрагимовна

Магистрантка экономического факультета

Кыргызско-Российский Славянский университет имени Б.Н. Ельцина, г.

Бишкек

Научный руководитель: Боколеева Чинара Болотбековна к.э.н., ст.

преподаватель

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

В современных экономических условиях, когда рынки очень нестабильны, конкуренция на мировом уровне высока, а цифровые технологии быстро развиваются, способность создавать и применять новшества становится главным фактором, определяющим, насколько компания конкурентоспособна и устойчива в долгосрочной перспективе. В этой ситуации сотрудники компании – основной источник новых идей. Однако, как показывают исследования, потенциал сотрудников часто не используется в полной мере. Главная причина этого – не нехватка денег или технологий, а внутренние проблемы в организации. Среди этих проблем особенно важна корпоративная культура – набор ценностей, убеждений и правил, которые влияют на поведение сотрудников. Культура, которая не меняется, где боятся рисковать и где все подчиняются начальству, сильно мешает появлению новых идей, подавляя инициативу и творчество даже у квалифицированных специалистов. Поэтому управление корпоративной культурой для развития инноваций становится очень важной задачей.

Ключевые слова: корпоративная культура, персонал, организация.

The Role of Corporate Culture in Realizing the Innovative Potential of
Organizational Employees

In today's economic environment, where markets are highly volatile, global competition is intense, and digital technologies are rapidly evolving, the ability to create and implement innovations becomes the primary factor determining a company's competitiveness and long-term sustainability. In this situation, employees are the primary source of new ideas. However, research shows that employee potential is often underutilized. The primary reason for this is not a lack of funds or technology, but internal organizational problems. Among these problems, corporate culture—the set of values, beliefs, and rules that influence employee behavior—is particularly important. A culture that remains stagnant, where risk-taking is feared, and where everyone obeys superiors, significantly hinders the emergence of new ideas, stifling initiative and creativity even among qualified professionals. Therefore, managing corporate culture to foster innovation becomes a crucial task.

Keywords: corporate culture, personnel, organization.

Введение

Актуальность этой темы связана с тем, что мировая экономика переходит к модели, основанной на инновациях. В условиях конкуренции и развития цифровых технологий, такие факторы успеха, как доступ к ресурсам или деньгам, теряют свое значение. Сегодня конкурентные преимущества создаются благодаря способности компаний постоянно разрабатывать и внедрять новшества.

Однако, на практике многие компании сталкиваются с проблемой: большие инвестиции в исследования и разработки и наличие квалифицированных кадров не всегда приводят к ожидаемым результатам. Это говорит о том, что главным фактором, влияющим на инновационный процесс, является корпоративная культура.

Цель работы — понять, как корпоративная культура влияет на развитие инновационного потенциала сотрудников.

Задачи:

1. Объяснить, что такое инновационная корпоративная культура и из каких элементов она состоит.
2. Рассмотреть, какие культурные особенности мешают инновациям.
3. Определить, как можно формировать и развивать инновационную культуру.
4. Предложить способы оценки ее эффективности.

Теоретические основы инновационной корпоративной культуры

В современной научной литературе корпоративная культура рассматривается как набор общих ценностей, норм, убеждений и моделей поведения, которые объединяют коллектив. В контексте инноваций, она создает условия, которые могут либо стимулировать, либо подавлять творческую инициативу.

Инновационная корпоративная культура – это не просто отдельные мероприятия по «генерации идей». Это система, основанная на нескольких принципах:

- Терпимость к неудачам. Инновации всегда связаны с рисками и экспериментами, большинство из которых не приносят успеха. Культура, которая наказывает за неудачи, мешает сотрудникам проявлять инициативу и идти на риск. Важно воспринимать неудачи как возможность научиться чему-то новому, а не как повод для наказания.
- Готовность к разумному риску. Важно создать среду, где сотрудники могут самостоятельно проверять свои идеи, используя имеющиеся ресурсы. Когда сотрудники чувствуют себя независимыми и компетентными, их внутренняя мотивация к творчеству возрастает.
- Открытость и взаимодействие между отделами. Новые идеи часто возникают при объединении знаний из разных областей. Культура, которая устраняет барьеры между отделами и способствует обмену знаниями между

сотрудниками разных уровней, создает условия для достижения большего эффекта.

- **Постоянное обучение.** Способность к инновациям зависит от способности организации усваивать новые знания. Культура, которая поддерживает развитие персонала и любознательность, повышает эту способность.

Культурные барьеры инновационного развития

Исследования и опыт крупных компаний показывают, что существуют культурные особенности, которые негативно влияют на инновационный потенциал.

- **Функциональная разобщенность.** Когда отделы конкурируют за ресурсы, обмен информацией и совместная работа над инновационными проектами становятся невозможными. Для создания инноваций необходимо объединять усилия.

- **Бюрократия и централизация.** Сложная система согласований и принятие решений только высшим руководством подавляют инициативу, замедляют реакцию на изменения рынка и лишают сотрудников самостоятельности.

- **Боязнь неопределенности.** В культурах, где боятся неопределенности, стремятся к стабильности, четким правилам и минимизации рисков. Это противоречит ценностям инновационного процесса.

- **Культура «наказания за ошибки».** Страх перед негативными последствиями неудачи является сильным демотиватором. Сотрудники предпочитают действовать по проверенным схемам, а не искать новые пути.

Инструменты формирования инновационной культуры

Формирование желаемой корпоративной культуры – это важная задача, требующая системного подхода.

1. Роль руководства. Изменения в культуре невозможны без активного участия высшего руководства. Действия руководителей должны соответствовать заявленным ценностям. Открытое признание собственных ошибок, поддержка новых идей и выделение ресурсов на эксперименты – важные сигналы для организации.

2. Адаптация системы мотивации. Традиционные показатели эффективности могут противоречить целям инновационного развития. Необходимо ввести показатели, которые поощряют эксперименты, сотрудничество между отделами и обучение (например, время, потраченное на собственные проекты, количество реализованных пилотных проектов).

3. Внедрение практик, стимулирующих инновации.

- Внутренний краудсорсинг: создание платформ для сбора и обсуждения идей от сотрудников.
- Хакатоны и воркшопы: мероприятия для команд из разных отделов, направленные на разработку решений конкретных бизнес-задач.
- Создание инновационных лабораторий: отдельные подразделения, работающие по гибким методологиям и защищенные от бюрократии основной организации.

Подходы к оценке эффективности инновационной культуры

Оценка корпоративной культуры – сложная задача, но существует ряд методов.

- Анкетирование и опросы. Опросники позволяют определить тип культуры и выявить различия между текущим и желаемым состоянием.

- Анализ показателей:
 - Показатели активности: количество поданных идей, участие в программах краудсорсинга, инвестиции в обучение.
 - Показатели результата: доля прибыли от новых продуктов, количество патентных заявок, скорость вывода новинки на рынок.
 - Качественные методы: интервью и фокус-группы позволяют получить информацию о реальных нормах и практиках.

Заключение

Исследование показывает, что корпоративная культура – это не просто фон, а важный фактор, влияющий на инновационную деятельность компании. Инновационный потенциал сотрудников может быть реализован только в организации, где есть доверие, терпимость к неопределенности, готовность к риску и стремление к постоянному развитию.

Формирование такой культуры – сложная задача, требующая пересмотра роли руководства, системы мотивации и организационной структуры. Дальнейшие исследования могут быть направлены на разработку модели диагностики и управления инновационной культурой с учетом особенностей различных отраслей экономики.

Список использованной литературы.

1. Карташова Л.В., Соловьева Ю.П. Инновационный менеджмент: учебник для вузов. – М.: Юрайт, 2020. – 458 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2019. – 512 с.
3. Зайцев А.К., Файбушевич О.И. Абсорбционная способность как фактор инновационного развития промышленного предприятия // Экономика и управление. – 2021. – № 5(187). – С. 26-32.

4. Латков А.В. Организационное поведение в таблицах и схемах. – М.: Академический Проект, 2018. – 208 с.

5. Громова О.Н., Саломатина Е.В. Управление инновациями на предприятии. – М.: КноРус, 2022. – 192 с.

6. Соломандина Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие. – М.: Юрайт, 2021. – 245 с.

Фео.РФ : полезная газета / учредитель Пушкарев С. Н. – 2016, 6 апр. – .
– Феодосия, 2016 – . – 36–44 полосы. – Еженед. – Текст : непосредственный. –
2016, № 1–25. – 5 000 экз. ; 2017, № 1 (26) – 10 (36). – 6 000 экз.