

0-795963

На правах рукописи

СТЕКЛОВА Ольга Евгеньевна

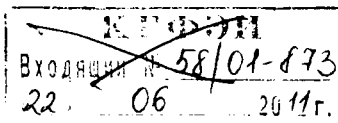
**ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность: 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством»
(экономика предпринимательства)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание учёной степени
кандидата экономических наук

Стеклова

Москва - 2011



Работа выполнена на кафедре управление качеством ГОУ ВПО Ульяновский государственный технический университет и на кафедре общего менеджмента и предпринимательства ГОУ ВПО Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)

**Научный
руководитель:** кандидат экономических наук, доцент
Деева Елена Михайловна

**Официальные
оппоненты:** доктор экономических наук, профессор
Лапыгин Юрий Николаевич

кандидат экономических наук
Проскурнова Ксения Юрьевна

**Ведущая
организация:** Московская финансово-промышленная академия

Защита диссертации состоится «06» июля 2011 г. в 10⁰⁰ часов на заседании диссертационного совета Д 212.151.04 в ГОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)» по адресу: 119501, Москва, ул. Нежинская, д.7.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)».

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КФУ



0000788223

Автореферат разослан «06» июня 2011 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 212.151.04
доктор экономических наук, доцент

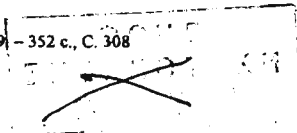
С.В. Мхитарян

Актуальность темы исследования. Развитие рыночной экономики усиливает нестабильность, изменчивость внешней среды, предоставляя, с одной стороны, большие возможности для развития предпринимательской организации, а с другой – снижая степень её управляемости. Инновационное развитие организации основано на поиске и внедрении новшеств, что непосредственно связано с формированием мотивации персонала к развитию творческого потенциала, положительного отношения к изменениям. Всё это позволяет получить предпринимательской организации конкурентные преимущества. О нарастании потребности в инновационной активности свидетельствуют статистические данные о затратах на исследования и разработки по различным странам мира. В России затраты на инновационные разработки в период 2000 по 2007гг. увеличились в 2,14 раза, в Австрии – в 1,76 раза, в Канаде – в 1,42 раза, в Финляндии – в 1,41 раза.¹

В условиях формирования информационного общества происходит изменение отношения к человеку как главной производящей силе. Повышается значение целенаправленной творческой активности. Создаются благоприятные условия для развития творческого потенциала работников. Инновационное развитие предпринимательской организации происходит под воздействием особых условий и факторов, которые в предшествующие периоды не использовались для формирования эффективных систем управления предпринимательскими структурами. Фактор *организационной культуры с середины 20 века становится* явлением, способным положительно или отрицательно воздействовать на внутреннюю среду организации, ускорять или тормозить развитие хозяйствующего субъекта за счет использования значимых нематериальных внутренних составляющих. Постепенно возникает необходимость управления организационной культурой и её составляющими в таком направлении, которое в условиях неопределенности внешней среды, формирования информационного общества, появления инновационных вызовов придаст дополнительную динамику предпринимательской организации.

Поиск и обоснование направлений, условий и факторов развития организационной культуры, мотивирующей персонал на изменения и творческое отношение к результатам своего труда, основанного на инновационной составляющей, является актуальной проблемой

¹ Индикаторы науки: 2009. Статистический сборник. – М.: ГУ-ВШЭ, 2009 – 352 с., С. 308



совершенствования систем управления предпринимательских структур. Именно это определило выбор темы исследования.

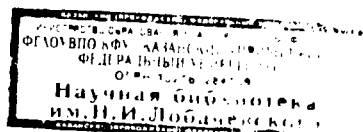
Степень научной разработанности темы.

Основой диссертационного исследования явились научные достижения зарубежных и отечественных учёных, внёсших определённый вклад в изучение проблем, связанных с инновационной составляющей организационной культуры как важным нематериальным ресурсом развития предпринимательской организации.

Общие проблемы развития предпринимательской организации нашли отражение в трудах отечественных и зарубежных ученых А.Н. Асаула, Г.Л.Азоева, А.В. Бусыгина, М.Г. Лапусты Г. Олдрича, Р. Хизрича, Й.Шумпетера. Использованию материальных и нематериальных ресурсов развития предпринимательства посвящены работы И.Г. Акперова, М.Гранноветтера, Е. Даниловой, Т. Дила, П. Друкера, Д. Дэнисона, П.В.Емельянова, К. Камерона, А. Кеннеди, Р. Килманна, В. Куина, Л.С.Леонтьевой, С.А. Липатова, Ж.В. Масликовой, А.Н. Наумова, Р.Рюттингера, В. Сате, Дж. Садри, М. Тарарухиной. Особый акцент на организационную культуру как специфический ресурс развития и совершенствования предпринимательских структур сделан в работах Э.Шейна, Г. Хофштеде. Различным аспектам формирования и развития инновационной составляющей в организационной культуре предпринимательства и методам её оценки посвящены работы Л.Ш. Багдасаряна, А.А. Гречкина, Е.А. Ларичевой, Е.Д.Малинина, А. Николаева, Г.В. Овчаренко, А.А. Поскрякова, Л.Н.Тихоновой. Однако формирование инновационной составляющей организационной культуры предпринимательской организации как инструмента развития нематериальных ресурсов и снижения сопротивления персонала не рассматривались.

Систематизация вышеприведенных источников относительно специфики диссертации позволила выяснить, что существует реальная научная и практическая потребность в системных комплексных исследованиях по изучению генезиса инновационной составляющей организационной культуры и практике её активного использования для повышения конкурентоспособности предпринимательских структур, что ещё более повышает актуальность и значимость представленной темы исследования.

Цель диссертационного исследования заключается в теоретическом обосновании значения, места и роли инновационной составляющей организационной культуры предпринимательских структур, разработке



методических рекомендаций по созданию механизма усиления инновационной составляющей и их применению в деятельности конкретных предпринимательских структур.

Для достижения этой цели в данной работе поставлены и решены следующие задачи:

- теоретически обосновать возможность формирования, развития и использования инновационной составляющей организационной культуры для повышения результативности предпринимательских структур;
- сформулировать концептуальные основы механизма усиления инновационной составляющей (принципы, условия, методы) организационной культуры предпринимательских структур промышленности;
- разработать методику оценки влияния инновационной составляющей организационной культуры на результативность предпринимательской организации;
- на основе предложенной методики провести диагностику, формирование и развитие инновационной составляющей организационной культуры конкретных предпринимательских структур как нематериального ресурса повышения конкурентоспособности.

Объектом исследования являются предпринимательские организации, заинтересованные в развитии инновационной составляющей собственной организационной культуры.

Предметом исследования являются экономико-управленческие отношения, возникающие при формировании и использовании инновационной составляющей организационной культуры предпринимательских структур с целью повышения общей результативности деятельности.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования стали научные труды отечественных и зарубежных ученых в области теории предпринимательства, теории организационной культуры, практики инновационного развития предприятий с использованием нематериальных факторов (компетенций, мотивации, системы ценностей). Использованы работы по смежным отраслям знаний: экономики предприятия, экономики инноваций, психологии, социологии управления, организационного поведения и других.

Диссертационное исследование основано на использовании методов системного и сравнительного анализа; экономико-статистических методов, корреляционно-регрессионного анализа, социологических методов

(анкетирование, интервьюирование, наблюдение, сравнение); графического моделирования при обработке информации и представления результатов исследования (средства анализа данных MS Excel).

Эмпирической базой диссертационного исследования послужили материалы периодической печати, научные журналы, рекомендованные ВАК, законодательные акты и нормативные документы, официальные статистические данные, а также данные, собранные лично автором при проведении комплексных исследований в рамках тематики диссертационной работы на предприятиях Ульяновской области.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в выявлении и обосновании эффекта инновационной составляющей организационной культуры предпринимательской организации как фактора развития системы мотивации, направленной на повышение общей результативности деятельности организации.

Полученные результаты диссертационного исследования обладают научной новизной и выносятся на защиту. К ним относятся:

- 1) предложенная автором классификация факторов инновационной составляющей организационной культуры предпринимательской организации (по субъекту и объекту воздействия, по аспектам деятельности, по степени участия, по уровню затрат на развитие, по срокам влияния, периоду воздействия) позволяет развивать и использовать инновационную составляющую организационной культуры, для повышения результативности предпринимательской организации, преодоления неопределенности внешней среды, снижения внешних и внутренних рисков;
- 2) обоснование причин, порождающих особенности формирования инновационной составляющей организационной культуры в предпринимательской организации. К ним автор относит условия и принципы, влияющие на формирование инновационной составляющей, способствующей развитию в рамках конкретной организационной культуры мотивов и стимулов персонала к инновационным изменениям;
- 3) авторская методика оценки влияния инновационной составляющей организационной культуры на общую результативность предпринимательской организации, на основе системы оценок доли инновационной составляющей, степени управляемости предпринимательской организацией. Установлена связь уровня инновационности организационной культуры с силой её воздействия на

результативность и степень управляемости предпринимательской организации. Предложены показатели оценки степени развития инновационной составляющей организационной культуры, обоснована взаимосвязь параметров культуры организации и показателей хозяйственной деятельности предпринимательской структуры, что позволяет по-новому увязать мотивационную (основанную на ценностях) и институциональную (основанную на нормах) компоненты культуры с экономической эффективностью;

- 4) применение авторской методики при диагностике, формировании, использовании и развитии инновационной составляющей организационной культуры ОАО «Автодеталь-Сервис». Предложенный автором оценочный подход позволил определить степень повышения управляемости предпринимательских структур, изменения ценностных ориентаций организационной культуры, в направлении инновационной составляющей, выявить барьеры и препятствия, к которым отнесены недостаточный уровень квалификации, доверия руководству, недостаточное развитие системы информирования и системы стимулирования инновационного поведения. Для их преодоления автором предложен комплекс корректирующих действий, направленный на формирование подходящего стиля менеджмента.

Указанные результаты диссертационного исследования соответствуют пункту 8.18 «Теоретические, методологические и методические принципы и основы формирования и развития культуры предпринимательства (мотивация, экология, социальные и общественные критерии), этические нормы предпринимательства» паспорта специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика предпринимательства).

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в совершенствовании теоретико-методологических подходов к формированию организационной культуры в предпринимательской организации, развитии методов оценки параметров и инновационного содержания культуры. Теоретические положения и выводы автора могут быть использованы для обоснования концепций использования нематериальных ресурсов организации при формировании стратегии инновационного развития.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в разработке конкретных инструментов, направленных на усиление инновационной составляющей организационной культуры предпринимательских структур. С помощью предложенного методического

комплекса целесообразно проводить измерения уровня инновационной составляющей культуры промышленных предприятий, оценивать организационную культуру в целом, диагностировать пути повышения эффективности деятельности предпринимательских структур посредством совершенствования различных параметров организационной культуры. Результаты исследования апробированы в организации ОАО «Автодеталь-Сервис» (г. Ульяновск), о чем свидетельствует акт об использовании результатов диссертационной работы (№426 от 21.03.2011г.). Как показало внедрение, предложенные автором методики могут быть использованы предпринимателями, руководством производственных предприятий, работниками кадровых служб, для разработки и корректировки кадровых стратегий.

Теоретические положения исследования также могут быть использованы в преподавании курсов «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Организационная культура», «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент», МВА, двухуровневой подготовки, курсов повышения квалификации.

Апробация результатов исследования. Основные теоретические и методологические положения, полученные результаты обсуждались и получили одобрение на следующих конференциях: Всероссийская научно-практическая конференция «Управления персоналом в России: современные исследования, проблемы, решения» (Ульяновск, УлГТУ, 2011г.); научно-практическая конференция «Современные проблемы управления персоналом в России» (Ульяновск, УлГТУ, 2009г.); межрегиональная научно-практическая конференция «Социально-экономическая политика в России: приоритеты и результаты» (Саратов, СГТУ, 2004г.); международная конференция «Россия как трансформирующееся общество: экономика, культура, управление» (Оренбург, ОГИМ, 2004г.); научно-практическая конференция «Социально-экономические проблемы развития регионов и муниципальных образований» (Ульяновск, УлГТУ, 2003г.); Всероссийская конференция «Язык, культура, общество: социально-культурные аспекты развития регионов российской федерации» (Ульяновск, УлГТУ, 2002г.).

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 12 печатных работ общим объемом 3,5 п.л., в том числе 3 работы в журналах, рекомендованных ВАК.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, включающего 194

наименований, и 5-ти приложений. В диссертации 33 таблиц, 16 рисунков. Общий объем работы составляет 195 страниц с приложениями.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

Основные положения диссертации представлены в следующих результатах, полученных с помощью инструментария диагностики.

1. При выявлении эффекта инновационной составляющей организационной культуры предпринимательской организации определена её роль в развитии системы мотивации и факторы формирования инновационного содержания культуры, исследование и учет которых способствует преодолению неопределенности внешней среды, снижению внешних и внутренних рисков.

Развитие предпринимательской деятельности в Российской Федерации сопровождается усилением неопределенности и конкуренции, выдвигающим на первый план развитие инновационной составляющей ее деятельности, активизацию творческого потенциала, формирование лояльности, доверия персонала, устойчивой мотивации к деятельности, развитию, изменениям и совершенствованию профессиональных способностей в рамках конкретной организации. Организационная культура, является ресурсом предпринимательской организации, воздействующим на поведение сотрудников, формирует мотивацию к эффективной деятельности.

Процесс формирования организационной культуры предпринимательской структуры определяется факторами различного происхождения и уровня воздействия. Ларичева Е.А. выделяет факторы по двум основаниям (внешние - внутренние, прямые - косвенные), не рассматривая другие факторы. Хофштеде Г. основным фактором формирования организационной культуры считает национальные особенности менталитета, присущие сотрудникам организации². В таблице 1 представлена дополненная автором классификация факторов, влияющих на содержание культуры организации, разработанная на основании наблюдений и экспертного опроса, позволяющая оценить существующие условия, прошлые кризисы и планировать лидерское поведение на будущее для воздействия на инновационную составляющую организационной культуры.

² Hofstede G. Cultures and organizations: software of the mind. L.: McGraw-Hill, BK 1991.

Таблица 1 – Классификация факторов, влияющих на содержание культуры организации

№	Критерий классификации факторов	Виды факторов
1.	По субъекту воздействия	- Личностные - Социальные
2.	По аспектам деятельности	- Технические - Экономические - Социально-психологические - Политические
3.	По уровню общности, которая их формирует	- Семейные - Профессиональные - Национальные - Религиозные - Общечеловеческие
4.	По положению относительно объекта воздействия	- Внутренние - Внешние
5.	По степени участия субъекта	- Объективные - Субъективные
6.	По степени контроля	- Управляемые - Неуправляемые
7.	По степени участия в формировании (создании) факторов	- Формируемые - Неформируемые
8.	По уровню затрат	- Высоко затратные - Средне затратные - Низко затратные
9.	По характеру воздействия на организационную культуру	- Прямые - Косвенные
10.	По степени отдачи от вложений в формирование факторов	- Эффективные - Неэффективные
11.	По сроку влияния	- Длительного воздействия - Краткосрочные
12.	По периоду воздействия	- Постоянные - Кратковременные

Классификация факторов дает возможность оценивать методы воздействия на культуру с точки зрения эффективности и ограничения её развития. Результаты комплексного анализа факторов позволяют эффективно управлять формированием содержания организационной культуры предпринимательской организации.

Факторы внешней среды формируются под действием глобальных тенденций общественного и экономического развития и вызывают необходимость менять внутреннюю среду предпринимательской организации. Успешность изменений внутренней среды предпринимательской организации

зависит от отношения работников к нововведениям, что определяется наличием инновационных ценностей в содержании организационной культуры.

Некоторые авторы рассматривают инновационную культуру как вид организационной культуры, содержащий в ценностном ядре инновационные ценности (Гречкин А.А., Малинин Е.Д., Тихонова Л.Н.), другие называют инновационной культуру осуществления инновационной деятельности, производства инноваций (Поскряков А.А.), третьи рассматривают инновационную культуру на уровне общества, которая формируется под действием различных социальных институтов (Багдасарян Л.Ш., Ларичева Е.А., Овчаренко Г.В.). Все авторы отмечают ориентацию инновационной культуры на знания, квалификацию, готовность к изменениям. В предпринимательской организации целесообразно формировать инновационное содержание организационной культуры, которое будет мотивировать персонал к техническим, технологическим и организационным изменениям, что повысит результативность предпринимательской организации.

На основе вышесказанного можно утверждать, что организационная культура носит инновационный характер, если большинство сотрудников включают в ценностное ядро культуры следующие ценности: «готовность к изменениям», «инициативность», «готовность к обучению», «развитие» и т.п.

Таким образом, организационная культура предпринимательской организации в условиях изменчивой внешней среды может быть эффективной, если содержание культуры будет инновационным, и будут существовать внутренние условия, необходимые для развития инновационной составляющей организационной культуры.

2. При рассмотрении *причин, порождающих особенности формирования инновационной составляющей организационной культуры в предпринимательской организации особого внимания заслуживают условия и принципы, способствующие развитию в рамках конкретной организационной культуры мотивов и стимулов персонала к инновационным изменениям.*

Анализ представлений об инновационной составляющей организационной культуры, а также организаций, в которых она может существовать, приводит к выявлению условий, которые являются необходимыми для её формирования в культуре предпринимательской организации.

На основании наблюдений, анализа литературы и экспертного опроса автором определены основные характеристики условий формирования

инновационной составляющей организационной культуры организации предпринимательского типа (таблица 2).

Таблица 2 – Характеристики условий формирования инновационной составляющей организационной культуры

Условия	Характеристика условий
Потребность адаптироваться к изменениям внешней среды	При наличии острой необходимости в изменениях руководство будет стремиться обеспечить создание наилучших условий для внедрения инновационной культуры. Формирование инновационной составляющей организационной культуры требует длительного времени и сильной мотивации к изменению своего поведения и поведения сотрудников.
Уровень квалификации персонала	Высокий уровень квалификации является важным условием развития инновационной составляющей культуры. Низкоквалифицированный сотрудник не в состоянии производить и внедрять инновации, поскольку не способен осознавать сильные и слабые стороны своей деятельности, вносить что-то новое, более совершенное, кроме того, такой работник боится перемен и сопротивляется им.
Система стимулирования инновационного поведения	Стимулирование инновационного поведения обеспечивает положительное подкрепление инновационного поведения. Участие в формировании целей, самостоятельное формулирование задач, самооценка работников, разделение ответственности и совместное выдвижение новых идей, стимулирует большое разнообразие поисковых усилий и снижение конформизма, создает дополнительные условия для творческой деятельности.
Развитая система информирования	Система информирования – система передачи и циркуляции информации в организации, использующая формальные, неформальные, культурные средства информирования членов организации. Для системы коммуникаций организации, где сформировано инновационная составляющая организационной культуры, характерен свободный поток информации. Инновационная культура требует ясности политики, знания стратегии и участия в процессе планирования, горизонтальные потоки информации, непосредственные контакты, наличие возможности выдвижения массы разнообразных идей и предложений, хорошая "обратная связь" на всех направлениях, взаимодействие и возможность развития своих идей.
Благоприятный социально-психологический климат	Социально-психологический климат инновационной организации характеризуется высоким уровнем доверия, допускается возможность поисковых ошибок, что позволяет сотрудникам вести себя более импульсивно, стимулирует интуитивное поведение, принятие риска и признание возможности ошибок, а также активный творческий поиск и широкую потенциальную отдачу от усилий работников, укрепление веры в собственные творческие возможности и неформализованные действия.

Продолжение таблицы 2

Условия	Характеристика условий
Система обучения и развития персонала	Система обучения обеспечивает приток необходимой и современной информации, освоение новых методов и технологий, повышение квалификационного уровня работников. Отсутствие такой системы приведет к отставанию, относительному снижению уровня квалификации, потере источника развития.
Система передачи культурного опыта	Система укрепляет чувство стабильности, упорядоченности, заряжает положительными эмоциями, ориентирует на достижение значимых ценностей.
Механизм контроля.	Механизм контроля, взаимосвязанный с другими составляющими управления, мягкий, корректирующий контроль, допускается внутренний самоконтроль. Снимает ограничения относительно средств достижения целей, использования альтернативных форм трудового процесса и организационных структур. Усиливает стремление к сотрудничеству и творчеству.

Формирование инновационной составляющей организационной культуры возможно при наличии вышеперечисленных условий. При их частичном или полном отсутствии необходимо формировать их вместе с инновационной составляющей культуры. Ориентация на инновационные ценности должна подкрепляться созданием условий их реализации. В ситуации становления информационного общества простое экономическое принуждение не позволяет создавать мотивацию на производство инноваций, на развитие, изменения и использование информационных ресурсов. Инновационная составляющая организационной культуры влияет на деятельность предпринимательской организации в том случае, если в организации существуют вышеперечисленные условия. Наличие психологической, культурной, стимулирующей поддержки создают благоприятную среду для творческого, развивающего поведения сотрудников, которая является основой для производства и внедрения инноваций.

Формирование инновационной составляющей организационной культуры должно основываться не только на анализе факторов, воздействующих на организацию, и на создании необходимых условий, но и на следовании принципам формирования организационной культуры. Исходя из специфики организационной культуры, учета, основополагающих принципов управления, закономерностей мышления и восприятия человека, автором предложены принципы формирования инновационного содержания культуры предпринимательских структур (таблица 3).

Таблица 3 – Принципы формирования инновационной составляющей организационной культуры предпринимательских структур

Принцип	Характеристика принципа
1. Экзистенциальность	Культура должна отражать основные идеи существования организации. Культура является технологией выживания, которая выработала организация. Несоблюдение данного принципа приведет к противоречию культуры, как регулятора поведения персонала, и управления организацией.
2. Эмоциональность	Основные идеи должны нести положительный эмоциональный заряд, быть значимыми для большинства сотрудников и объединять их. При адаптации к окружающему миру человек ориентируется на эмоции, как на индикатор правильного или неправильного, опасного или безопасного, нужного или ненужного поведения. Отрицательные эмоции, связанные с существованием организации будут вызывать отторжение, протест, противодействие персонала. Положительные эмоции станут дополнительной мотивацией деятельности сотрудников. Роль положительных эмоций заключается в побуждении к нарушению достигнутого состояния покоя, комфорта.
3. Системность	Разработанные элементы и мероприятия должны гармонизировать между собой, подтверждаться поведением и отношением к ним руководства (поведение руководства не должно противоречить провозглашаемым ценностям и нормам). Противоречия между мероприятиями и элементами, которые внедряются, могут не только снизить скорость их признания со стороны сотрудников, но даже и вовсе вызвать отторжение, особенно если реальное поведение явно противоречит декларируемым ценностям.
4. Конкретность	Формируемая культура должна соответствовать типу, размеру и характерным особенностям организации, а также условиям её существования. Размер, структура организации, используемые технологии диктуют технологии взаимодействия сотрудников, условия существования определяют технологии адаптации поведения сотрудников.
5. Коммуникативное соответствие	Уровень и направления информационного обмена должны соответствовать формируемой культуре. Информация необходима для принятия решений. Информация является основой повышения разнообразия поведения. Существуют организации, которые сознательно ограничивают разнообразие для снижения неопределенности, такие как государственные организации (налоговая инспекция, органы государственного управления и др.). Предпринимательским организациям необходимо инновационное развитие, которое невозможно без производства новых технологий, новых знаний, что требует большого объема информации
6. Историчность	Культура формируется на основе опыта и мировоззрения людей. Нельзя отрицать накопленный предшествующими поколениями культурный опыт, можно постепенно видоизменять или использовать его как основу, плацдарм для новой культуры. Отрицание опыта воспринимается как отрицание значимого периода жизни организации и человека, что воспринимается как пренебрежение проверенными, любимыми способами деятельности, что приводит к сопротивлению новому.

Формирование инновационного содержания организационной культуры в соответствии с предложенными принципами позволяет быстро, с меньшими затратами внедрять изменения, не вызывая сопротивления персонала предпринимательской структуры.

3. При разработке методики оценки влияния инновационной составляющей организационной культуры на общую результативность предпринимательской организации, были предложены показатели степени развития инновационной составляющей в организационной культуре и показатели эффективности предпринимательской организации, подверженные воздействию культуры.

Состояние инновационной составляющей организационной культуры отражает способность менеджмента предпринимательских структур к поиску эффективных инструментов повышения конкурентных свойств предприятий. Проведенная в рамках диссертационного исследования диагностика позволила выявить связь между уровнем развития инновационной составляющей организационной культуры и эффективностью предпринимательских структур. На основе модифицированного автором опросника Д. Дэнисона были исследованы следующие параметры: уровень инновационности организационной культуры, степень доступности и открытости информации, уровень мотивации персонала и степень использования организационного потенциала. В качестве критерия эффективности деятельности предприятий была применена оценка уровня использования организационного потенциала (в процентах). Проведенная диагностика показала наличие тесной связи между отдельными характеристиками культуры и оценкой эффективности деятельности предприятий. Коэффициент корреляции между уровнем инновационности культуры и уровнем мотивации персонала составляет 0,81, стандартная ошибка не превышает 11,5%. Такая теснота связи объясняется тем, что инновационная составляющая организационной культуры, ориентирующая персонал на изменения, на познание нового, невозможна без сильной мотивации персонала. Регрессионный анализ полученных данных по уровню инновационности и эффективности предприятий Ульяновской области позволяет построить уравнение регрессии, которое имеет следующий вид (уравнение (1)):

$$E = 19,686 + 0,097 \times I, \quad (1) \\ (7,81)$$

где:

E – эффективность предпринимательской организации;

I - инновационность культуры (изменяется от нуля до восьмисот баллов).

В скобках указано значение наблюдаемого t критерия.

Коэффициент корреляции составляет 0,76, что свидетельствует о тесной связи этих двух переменных.

Коэффициент детерминации составил 0,57, следовательно 57% колебаний эффективности может быть выражено линейной моделью зависимости от уровня инновационности организационной культуры, остальные 43% могут быть вызваны воздействием неучтенных факторов. Модель значима по F (60,958) и t критерию.

На рисунке 1 изображена взаимосвязь уровня инновационности организационной культуры и эффективности предприятия (прогнозируемая эффективность и существующая).

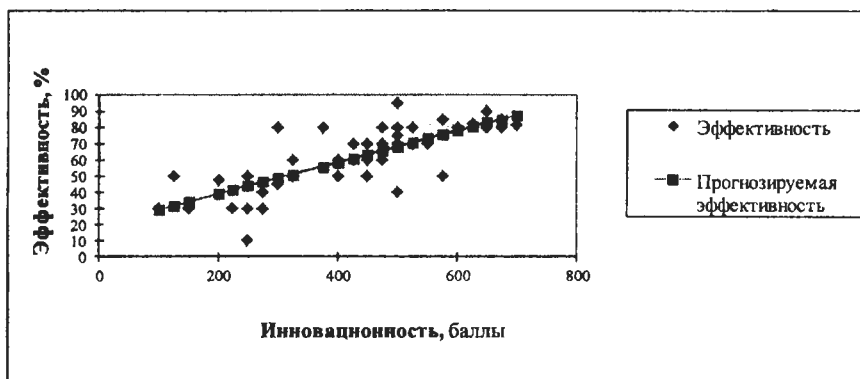


Рисунок 1 – Взаимосвязь уровня инновационности организационной культуры и эффективности предприятия (прогнозируемая эффективность и существующая)

Уравнение показывает, что при отсутствии инновационных ценностей в организационной культуре эффективность предпринимательской организации будет положительной. Об этом свидетельствует свободный член уравнения – 19,68584809, который показывает, что в этом случае будут действовать другие факторы, позволяющие оставаться предприятию достаточно эффективным. Однако для предпринимательских структур жизненно важным является способность развиваться, чему способствует наличие инновационных ценностей в ценностном ядре организационной культуры.

В результате опросов руководителей предприятий, проведенных в несколько этапов, (исследования проводились с 2005 года по 2010 год) было установлено, что уровень инновационной активности низок для активных и развивающихся организаций Ульяновской области. Это в основном согласуется с инвестиционной активностью, которая за предшествующий период (2005-

2006гг.) возросла всего на 2%. Затраты на исследования и разработки (в процентах к ВВП РФ) не изменились за 2005, 2006 года (1,07%), в 2007 немного увеличились (1,12%). Руководители предприятий считали, что развивать персонал, изучать потребности клиентов и потребителей нет необходимости, искать новые технологии и способы взаимодействия невыгодно. В последующие периоды инвестиционная активность возрастала до наступления кризиса. Обработка данных исследования показала тесную связь (0,76) между уровнем инновационности организационной культуры и эффективностью предпринимательской организации, выраженной уровнем использования организационного потенциала.

Полученное уравнение линейной регрессии позволяет оценить направление преобразований организационной культуры с точки зрения повышения эффективности деятельности предпринимательской организации.

Эффективность деятельности организации зависит от степени управляемости, которая определяется как скорость и форма реакции организации на управленческое воздействие. Степень управляемости организации определяется состоянием системы административного контроля (формальный контроль) и социального контроля (осуществляется трудовым коллективом предприятия и реализуется посредством организационной культуры – неформальный контроль). Следовательно, существует тесная взаимосвязь между степенью управляемости и регулирующей силой культуры организации.

Анализ источников позволяет выявить методические подходы к построению системы оценки степени управляемости организации (таблица 4).
Таблица 4 – Методические подходы к построению системы оценки степени управляемости организации.

Виды методов измерения степени управляемости	
Качественные методы	Количественные
1. Оценка степени управляемости по балльной системе. 2. Оценка по таблице оценки деятельности сотрудников. 3. Другие методы.	1. Степень управляемости выражается количественно в виде отношения фактически выполненного задания F_i , к изначально поставленному перед каждым уровнем иерархии P_i : $EM = F_i / P_i$ 2. Статистическая степень управляемости по Шухарту. 3. Оценка по параметрам. 4. Оценка по степени выполнения заданий. 5. Анкетный опрос. 6. Другие методы.

Изучение степени управляемости предприятий и регулирующей силы организационной культуры на протяжении нескольких лет (на примере

машиностроительных предприятий Ульяновской области) позволило установить, что корреляционная связь между данными явлениями составляет 0,96.

Уравнение линейной регрессии, полученное на основе данных разведывательного исследования, показывает зависимость степени управляемости от регулирующей силы организационной культуры. Уравнение имеет следующий вид (уравнение (2)):

$$U = 1,091454893 \times F - 9,35, \quad (2)$$

(4,34)

где:

U – степень управляемости организации;

F – регулирующая сила организационной культуры.

В скобках указано значение наблюдаемого t критерия.

Коэффициент корреляции между переменными составляет 0,96, что свидетельствует об очень тесной связи между ними. Стандартная ошибка оценки степени управляемости составляет – 1,7%. Вероятность получения другого результата составляет 1,702E-09. Коэффициент детерминации составляет 0,70, модель значима по F (18,85) и t критерию.

На рисунке 2 представлен график зависимости степени управляемости от регулирующей силы организационной культуры (реальная степень управляемости и прогнозируемая).



Рисунок 2 – Графики зависимости степени управляемости от регулирующей силы организационной культуры (реальная степень управляемости и прогнозируемая)

Эксперимент, проведенный на машиностроительном предприятии Ульяновской области ОАО «Автодеталь-Сервис» показал, что воздействие на инновационную составляющую организационной культуры, более четкое и определенное отношение к инновационным ценностям, их пропаганда и ориентация в распоряжениях и приказах на реализацию стратегии развития,

приводит к увеличению регулирующей силы организационной культуры предпринимательской организации, повышению степени управляемости и снижению отдельных негативных показателей деятельности предприятия.

Анализ литературы и проведенный экспертный опрос позволяют предложить показатели оценки степени инновационности организационной культуры предпринимательской организации (таблица 5).

Таблица 5 – Показатели оценки инновационности организационной культуры

Показатели оценки	Характеристика показателей
1. Степень ригидности персонала	Степень ригидности отражает природное, свойственное человеку сопротивление изменениям, которое измеряется при помощи психологических тестов. Необходимо брать обратное значение данного параметра, т.к. увеличение данного значения уменьшает уровень инновационности культуры.
2. Количество нововведений, рационализаторских предложений, изобретений и т.п.	Число зарегистрированных инноваций, предложенных работниками предприятия. Значение данного параметра отражает степень инновационности организационной культуры, особенно показательное использование его с другими параметрами и рассмотрение его в динамике.
3. Степень доверия персонала руководству	Степень доверия персонала руководству показывает психологическую и эмоциональную возможность инновационного поведения. Высокая степень доверия нейтральна к инновационному поведению, низкая степень доверия препятствует появлению и развитию инновационного поведения у работников. Чем меньше доверия, тем меньше инновационного поведения.
4. Уровень квалификации работников	Уровень квалификации отражает профессиональную возможность реализации инновационного поведения. Высокий уровень квалификации является важным условием инновационного поведения. Работники с низким уровнем квалификации боятся, по различным причинам перемен, связанных с изменениями технологий, оборудования, продукта и т.д., определяется не только разрядами, но и стажем работы по специальности. Вероятность демонстрации инновационного поведения у работающих до 1-3-х лет (в зависимости от сложности специальности) пока не завершена профессиональная адаптация, низка.
5. Уровень стимулирования инновационного поведения	Определяется количеством стимулирующих инновационное поведение воздействий к общему количеству стимулирующих воздействий (на основании приказов, распоряжений, системы оплаты, премирования).
6. Оценка работниками уровня инновационности	Оценка, полученная по результатам анкетного опроса (можно использовать как оригинальный опросник Д.Дэвисона, так и модифицированную автором анкету).

Данные показатели объективно отражают существующее положение дел, если используются в комплексе, однако при ограниченном доступе к требуемой

информации допустимо оценивать по некоторым из предложенных показателей.

В работе обосновано, что формирование инновационной составляющей организационной культуры базируется на внедрении в ценностно-нормативную систему организации ценностей, ориентирующих ее членов на развитие, гибкость по отношению к изменениям внешней среды, восстановлению равновесия целей управляемой и управляющей подсистем (с помощью участия в собственности работников предприятия) и активной нормативной поддержке.

Показатели и параметры составляют основу для расчета профиля существующей культуры и идеальной модели, а также диагностирования «сильных» и «слабых» сторон культуры для последующего их развития.

Наблюдение и экспертный опрос руководителей разных уровней управления предприятий машиностроительной отрасли Ульяновской области, анализ литературы позволяют установить, что на показатели эффективности деятельности предприятия дифференцированно влияют следующие параметры организационной культуры, которые выделяются на основе оценки основных её элементов: степень совпадения ценностей персонала организации; уровень усвоения персоналом норм поведения, предложенных руководством организации; развитость системы передачи культурного опыта (наличие и использование культурных форм - традиций, обрядов, символов и т.п.).

Параметры организационной культуры отражают её регулирующую силу и привлекательность, что является фактором повышения степени управляемости и усиления мотивации, без которой невозможна инновационная, творческая активность необходимая предпринимательской организации.

4. Полученная в ходе апробации авторской методики при диагностике, формировании, использовании и развитии инновационной составляющей организационной культуры ОАО «Автодеталь-Сервис» положительная динамика показателей эффективности свидетельствует о важности формирования инновационной составляющей в предпринимательских структурах.

Анализ факторов, оказавших влияние на особенности культур предприятий Ульяновской области, показал большую зависимость культуры от национальных, социальных, неуправляемых, технологических и экономических факторов. Предприятия Ульяновской области подвержены влиянию стихийно сложившихся условий, и руководителями не предпринимаются попытки воздействовать на характеристики организационной культуры. Исследования подтверждают осознание руководителями необходимости внедрения

инновационных ценностей, а также процессов и систем, обеспечивающих эффективную работу подобных ценностей как фактора, приводящего в действие организационный потенциал в целом.

Опрос руководителей ОАО «Автодеталь-Сервис» показал, что уровень инновационности культуры составил в среднем 349 единиц (максимальное значение – 800 единиц), уровень мотивации – 374 единицы, подставив в регрессионную модель (см. уравнение 1) можно определить какой уровень эффективности можно ожидать на данном предприятии.

$$\text{Эффективность} = 19,686 + 0,097 \times 349 = 53,69 \%$$
 использования организационного потенциала ОАО «Автодеталь-Сервис». Опрос руководителей данного предприятия выявил усредненную оценку степени использования организационного потенциала на уровне 54,6%, что согласуется с полученными результатами. Опираясь на методику оценки регулирующей силы организационной культуры и данные, предоставленные администрацией ОАО «Автодеталь-Сервис» произведен расчет величины регулирующей силы культуры. Она составила 57% от максимальной величины.

Сравнение профиля, полученного на основе оценок реального состояния культуры на ОАО «Автодеталь-Сервис», и профиля оценок желаемого состояния культуры, позволяет определить основное направление совершенствования организационной культуры – формирование инновационной составляющей. Исследование условий формирования инновационной составляющей организационной культуры ОАО «Автодеталь-Сервис» показало их частичное присутствие. Следовательно, необходимо параллельное формирование инновационных ценностей и условий, которые обеспечивают эффективность инновационной составляющей организационной культуры.

Качественными критериями успешности внедрения инновационной составляющей являются показатели, которые постоянно подвергаются оценке, например, оценка состояния социально психологического климата. Это позволяет снизить затраты. Другие качественные критерии, такие как появление инновационных ценностей в ценностном ядре культуры, уровень приверженности работников, изменение силы культуры, повышение значимости и стремления к обучению, оценка которых не входит в обязанности специалистов, фиксируются с помощью опросов. *Количественными* критериями являются показатели деятельности предприятия, которые постоянно регистрируются, фиксируется изменение их количественного уровня. К таким критериям можно отнести уровень текучести кадров, средний

разряд основных рабочих, процент нарушений трудовой дисциплины, срок трудовой адаптации, учет количества рационализаторских предложений, сокращение больничных листов, снижение бракованной продукции и т.д.

Повторное исследование ценностных ориентаций работников показал наличие инновационных ценностей в ценностном ядре части работников ОАО «Автодеталь-Сервис». По оценкам руководителей, инновационность организационной культуры повысилась в результате внедрения инновационных ценностей, что привело к изменению показателей деятельности ОАО «Автодеталь-Сервис». Проявление эффекта от формирования инновационной составляющей организационной культуры согласно методике, предложенной в диссертации, представлено в таблице 6.

Таблица 6 – Проявление эффекта от формирования инновационной составляющей организационной культуры на ОАО «Автодеталь-Сервис»

Тип критерия	Критерии эффективности формирования инновационной составляющей организационной культуры	Уровень проявления в ОАО «Автодеталь-Сервис»	
		2008г.	2009г.
Материальные критерии	Уровень материалоемкости (%)	55,00	53,00
	Объем бракованной продукции (тыс.руб.)	3 973,96	3 416 ,00
	Введение новшеств различного характера (тыс. руб.)	2 300,00	4 955,50
	Введение новых технологий (тыс. руб.)	4 000,00	4 500,00
Нематериальные критерии	Состояние дисциплины труда (% нарушений трудовой дисциплины)	7,90	3,95
	Уровень инновационности организационной культуры (%)	46,60	51,60
	Уровень регулирующей силы организационной культуры (%)	57,10	69,40
	Степень управляемости организации (%)	54,00	66,00

Рекомендации по формированию инновационного содержания культуры ОАО «Автодеталь-Сервис», разработка проекта и успешное его внедрение основывается на выделении и измерении критериев изменения содержания культуры, применения методов формирования культуры с учетом предложенных принципов. Совершенствование культуры ОАО «Автодеталь-Сервис» в направлении инновационного содержания приводит к росту различных показателей эффективности деятельности предприятия, что подтверждает мнение автора о целесообразности формирования инновационной составляющей организационной культуры в

предпринимательской организации на современном этапе развития экономики. Для формирования и использования инновационной составляющей организационной культуры в предпринимательских структурах предложен комплекс корректирующих действий, направленный на формирование подходящего стиля менеджмента.

В заключении диссертации сделаны обобщающие выводы, отражающие суть исследования и даны рекомендации по внедрению результатов исследования в практическую деятельность предпринимательских организаций.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора:

Публикации в ведущих рецензируемых изданиях (Перечень ВАК)

1. Стеклова О.Е. Разработка проекта совершенствования инновационной организационной культуры // *Качество. Инновации. Образование*. 2010. №5. С. 24-31
2. Стеклова О.Е. Оценка силы организационной культуры // *Экономические науки* 2010. №2. С.183–188.
3. Стеклова О.Е. Формирование инновационной культуры организации // *Качество. Инновации. Образование*. 2008. №4. С. 31–35.

Прочие публикации:

4. Стеклова О.Е. Степень управляемости как показатель эффективности организационной культуры / *Современные проблемы управления персоналом в России* : сб. науч. тр.: выпуск 2: Ульяновск: УлГТУ. 2010. С. 50-53.
5. Стеклова О.Е. Экономико-социологический анализ организационной культуры / *Современные проблемы управления персоналом в России*: сб. науч. тр. Ульяновск: УлГТУ. 2009. С. 60-63.
6. Стеклова О.Е. Факторы, влияющие на особенности развития организационной культуры / *Материалы Всерос. научно-практической конференции*. Часть 1. Саратов: Научная книга. 2004. С. 147-151.
7. Стеклова О.Е. Анализ организационной культуры ОАО «Элегант» на основе социологического исследования // *Реальный сектор экономики: теория и практика управления*. Ижевск: Изд-во ИжГТУ. 2004. №3. С. 43–52.
8. Стеклова О.Е. Основные элементы организационной культуры современного российского предприятия, на примере швейной фабрики «Элегант» г. Ульяновск // *Науч. вестник ОГИМ* : сб. статей междунар. конфер.ч.3. Москва: «Логос», 2004. С. 206–210.

10 ~

9. Стеклова О.Е. Методика исследования организационной культуры современного предприятия на примере швейной фабрики “Элегант” / Соц.-эк. проблемы развития регионов и муниципальных образований : материалы науч.-прак. конфер. ППС. Ульяновск: УлГТУ, 2003. С. 81–84.
10. Стеклова О.Е. Культура организации в социокультурной системе общества // Язык, культура, общество: социально-культурные аспекты развития регионов РФ : материалы Всерос. научной конференции. Ульяновск: УлГТУ, 2002. С.106–107.
11. Стеклова О.Е. Влияние организационной культуры на деятельность предприятия // Проблемы развития общества: экология, экономика, управление : сб. науч. тр. Ульяновск: УлГТУ, 2001. С.91–92.
12. Стеклова О.Е. Ценности-цели и ценности-средства как фактор организационной культуры // Планирование и прогнозирование соц.-эк. развития региона: сб. науч. тр. Ульяновск: УлГТУ, 2001. С.83–86.

Г

Формат издания 60x84/16

Печ.л. 1,5

Заказ № 9061

Бум. офсетная №1

Уч.-изд. л. 1,4

Печать офсетная

Тираж 100 экз.

Типография издательства МЭСИ. 119501, Москва, Нежинская ул., 7