

# ЭКОНОМИКА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

УДК 658.3.012.4:378.1

## Организационная культура в системе инновационного потенциала вуза

*Н. Д. Гуськова, О. Б. Чаплюкова*

*Национальный исследовательский Мордовский государственный университет  
им. Н. П. Огарёва (г. Саранск)*

Рассмотрено влияние организационной культуры на процесс формирования и развития инновационного потенциала. Представлена сводная таблица толкований этого понятия. Организационная культура Национального исследовательского Мордовского государственного университета им. Н. П. Огарёва изучена и оценена с помощью методики OSAI, предложенной К. Камероном и Р. Куинном. На основе полученных результатов проанализирована возможность развития инновационного потенциала в системе управления высшим учебным заведением.

*Ключевые слова:* организационная культура; инновационный потенциал; методика OSAI Камерона — Куинна; кадровый потенциал вуза.

Согласно «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года», ключевые задачи долгосрочного планирования на уровне государства состоят в обеспечении высокого уровня благосостояния населения и закреплении геополитической роли страны как одного из глобальных лидеров. Единственным возможным способом решения этих задач является переход экономики на инновационную социально ориентированную модель развития [1, разд. II, п. 1]. Инновационная деятельность формирует новый тип общественного мышления и возвышает значимость экономики знаний, а характер этой деятельности определяет конкурентоспособность и страны в целом, и отдельных организаций.

В связи с этим инновационный потенциал становится важнейшей категорией, задающей стратегический вектор развития. Определяя разрыв между достигнутыми результатами и имеющимися ресурсами, инновационный потенциал позволяет охарактеризовать не только инновационную активность в текущий момент, но и способность ее увеличения в долгосрочной перспективе.

Сегодня в отечественной литературе предлагается довольно много трактовок понятия «инновационный потенциал». Однако всё их многообразие укладывается в рамки трех ключевых подходов: ресурсного, результативного и диагностического (см. табл. 1).

Таблица 1

Определения категории «инновационный потенциал»

Автор	Дефиниция
<i>Ресурсный подход</i>	
Балабанов В. С., Дудин М. Н., Лясников Н. В. [2, с. 15]	Материальные, финансовые, информационные, научно-технические ресурсы, применяемые в инновационной деятельности предприятия
Имайкина О. И. [3, с. 212]	Совокупность организованных в определенных социально-экономических формах ресурсов, которые могут при определенных действующих внутренних и внешних факторах инновационной среды быть направлены на реализацию инновационной деятельности в целях удовлетворения потребностей общества
Курносова Е. А. [4, с. 106]	Интегрированная совокупность всех имеющихся материальных и нематериальных активов, которые используются предприятием для осуществления его инновационной деятельности и обеспечивают достижение конкурентных преимуществ путем разработки и внедрения инноваций
<i>Результативный подход</i>	
Матвейкин В. Г., Дворецкий С. И., Минько Л. В. и др. [5, с. 84]	Способность системы к изменениям, улучшению, прогрессу, развитию через инновационно-инвестиционную деятельность
Киселева О. Н. [6, с. 86]	Частота и эффективность внедрения на предприятии инноваций, их разработки, готовность персонала к изменениям
Чабан В. Г. [7]	Имеющиеся и скрытые возможности привлечения и использования ресурсов, направленных на восприятие, внедрение нововведений, которые могут быть привлечены для достижения целей экономических субъектов
<i>Диагностический подход</i>	
Миляева Л. Г., Белоусов Д. А. [8, с. 101]	Совокупность ресурсов, обеспечивающих потенциальную готовность предприятия к инновационной деятельности

Кроме того, в целях идентификации конкретных характеристик, определяющих способность к созданию и практическому применению нововведений, выделим ключевые структурные элементы категории «инновационный потенциал» [9, с. 59–60]. Это *кадровый потенциал предприятия* — характеристика, отражающая возможность генерации, разработки

новшеств для собственных нужд предприятия и поставки на рынок; его *инновационная восприимчивость* — способность реализовывать и применять новации, а также *рыночный потенциал предприятия* — характеристика, отражающая связь с рынком, с уровнем рыночного потенциала инновации, дающая представление о ее востребованности на рынке.

Особого внимания заслуживает кадровый потенциал, поскольку именно «инновационный человек» представляет собой основную действующую силу, обеспечивающую создание и внедрение инноваций во всех сферах общественной жизни.

Говоря о человеке как главном двигателе инновационного развития, отметим, что формирование необходимого уровня компетенций и личностных качеств невозможно без создания инновационной среды, инновационного образа мышления. Кадровый потенциал — это характеристика, зависящая прежде всего от внутренних факторов организации, и особое место в его формировании занимает организационная культура. Консолидируя ключевые культурно-ценностные установки, нормы и образцы поведения, она не только позволяет эффективно управлять текущей инновационной деятельностью, но и открывает новые резервы для стратегического организационного развития.

Следовательно, постоянная диагностика состояния культуры организации выступает необходимым условием применения современных концепций управления.

Нами был апробирован подход К. Камерона и Р. Куинна к изучению организационной культуры применительно к высшему учебному заведению. Методика OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*) Камерона — Куинна использована нами с целью определить инновационный потенциал Национального исследовательского Мордовского государственного университета им. Н. П. Огарёва посредством идентификации ключевых организационно-ценностных установок профессорско-преподавательского состава (ППС) и студентов.

Согласно типологии, разработанной Камероном и Куинном, выделяют 4 типа организационной культуры: клановая, бюрократическая, адхократическая и рыночная (табл. 2).

Таблица 2

**Типы организационных культур (ОК) по К. Камерону и Р. Куинну [10, с. 81]**

Тип ОК	Тип лидера	Критерии эффективности	Положения теории менеджмента
Клан	Пособник, воспитатель, родитель	Сплоченность, моральный климат, развитие человеческих ресурсов	Участие укрепляет преданность делу
Адхократия	Новатор, предприниматель, провидец	Результаты, творчество, рост	Новаторство вынашивает* новые ресурсы
Иерархия	Координатор, наставник, организатор	Рентабельность, своевременность, бесперебойное функционирование	Контроль способствует рентабельности
Рынок	Жесткий надсмотрщик, соперник, производитель	Рыночная доля, достижение цели, поражение конкурентов	Конкуренция содействует продуктивности

\* Термин К. Камерона и Р. Куинна

Изучение основных характеристик каждого типа ОК позволяет утверждать, что наиболее подходящей для развития инновационного потенциала является адхократическая культура. Данный тип организационной культуры способствует формированию большинства компетенций «инновационного человека»: способности и готовности к непрерывному образованию, критического мышления, креативности и предприимчивости [1, разд. V, п. 1]. Кроме того, для создания благоприятной инновационной среды целесообразно развивать и компоненты клановой культуры, в частности позиционирование человеческого потенциала как главной организационной ценности и формирование умения работать в команде.

При исследовании представлений респондентов (более 200 преподавателей, сотрудников и студентов 9 факультетов) об организационной культуре НИ МГУ им. Н. П. Огарёва (рис. 1) было выявлено, что сегодня главенствующим в данном университете является клановый тип.

В организационной среде получили распространение высокая обязательность, преданность и традиции, а также поощрение коллективной работы. Поскольку клановый тип также отмечен в качестве желаемого, можно утверждать, что актуальная организационная культура устраивает как преподавателей, так и студентов и является довольно сильной. К положительным характеристикам культуры отнесем и выбор большинством респондентов адхократического типа в качестве желаемого профиля. Это свидетельствует о готовности к распространению базовых установок *новаторской* организационной культуры.

Как показали результаты исследования, НИ МГУ им. Н. П. Огарёва способен увеличить свой инновационный потенциал путем развития организационной культуры.

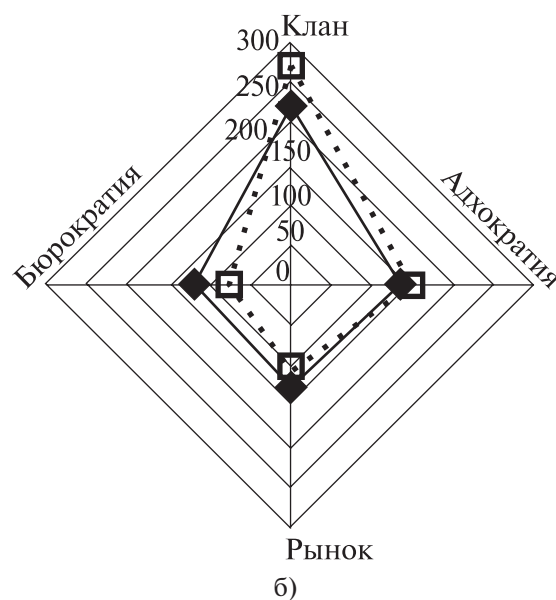
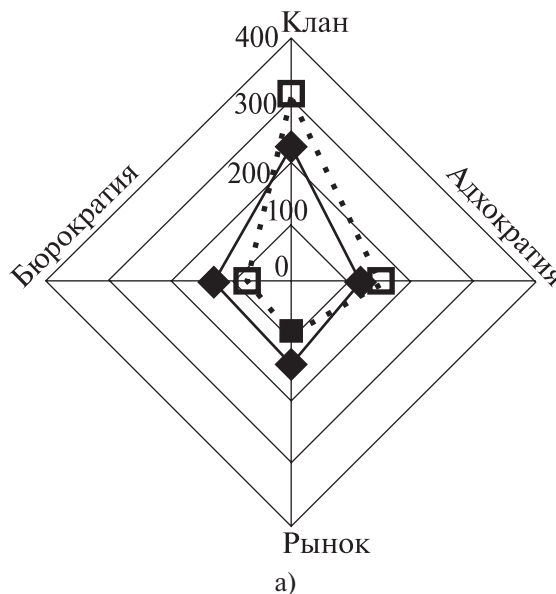


Рис. 1. Результаты анкетирования ППС (а) и студентов (б) НИ МГУ им. Н. П. Огарёва относительно желаемого и сложившегося в вузе типа организационной культуры:  
 —◆— — сложившаяся культура;  
 ••□•• — желаемая культура

Целенаправленно интегрируя необходимые ценностные установки в сложившуюся систему кланового типа, руководство вуза может содействовать повышению конкурентоспособности как сотрудников и студентов отдельных подразделений, так и университета в целом (рис. 2).

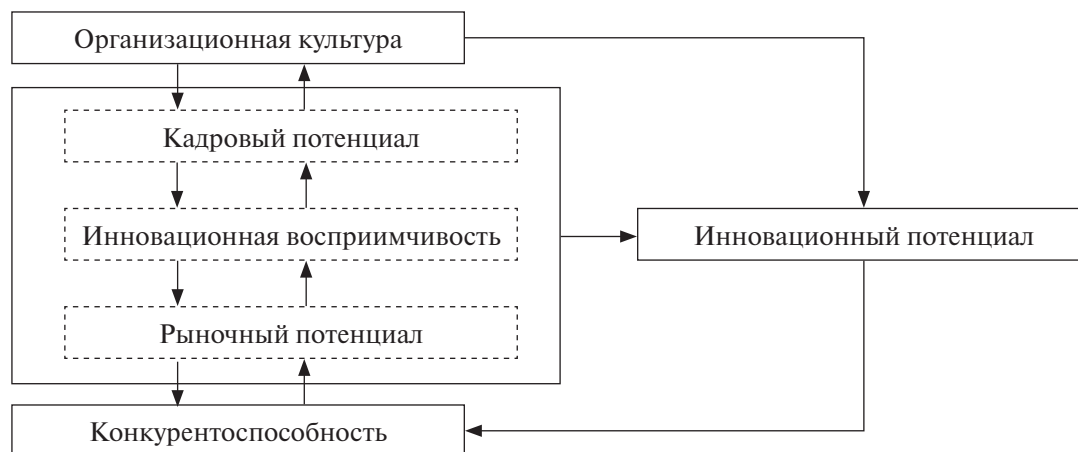


Рис. 2. Взаимодействие организационной культуры и инновационного потенциала

Таким образом, влияние организационной культуры на формирование и развитие инновационного потенциала неоспоримо. Создавая благоприятный и отвечающий требованиям времени социально-психологический климат, организационная культура представляет собой не только эффективный механизм решения краткосрочных задач, но и возможный инструмент управленческого воздействия в долгосрочной перспективе.

### Литература

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: Утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс] / Государственная система правовой информации. 2015—2016 гг. URL: [http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc\\_itself=&backlink=1&nd=102152780&page=1&rdk=0#10](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&backlink=1&nd=102152780&page=1&rdk=0#10) (дата обращения: 20.01.2017).
2. Балабанов В. С., Дудин М. Н., Лясников Н. В. Инновационный менеджмент / Рос. акад. предпринимательства. М.: Элит, 2008. 245 с.: ил.
3. Имайкина О. И. Анализ инновационного потенциала предприятия как инструмент определения его внутренних возможностей // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. № 3 (31). С. 211—223.

4. Курносова Е. А. Инновационный потенциал предприятия: составляющие и методы оценки // Математика, экономика и управление. 2015. Т. 1. № 1. С. 105—109.
5. Инновационный потенциал: современное состояние и перспектива развития: монография / В. Г. Матвейкин, С. И. Дворецкий, Л. В. Минько, В. П. Таров, Л. Н. Чайникова, О. И. Летунова. М.: Машиностроение-1, 2007. 284 с.
6. Киселева О. Н. Организационно-управленческие инновации как элемент инновационного потенциала предприятия // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2015. № 1. С. 85—88.
7. Чабан В. Г. Інноваційний потенціал підприємства та його оцінка // Фінанси України. 2006. № 5. С. 142—148.
8. Миляева Л. Г., Белоусов Д. А. Уточнение понятия *инновационный потенциал*, базирующееся на методике структурированных процедур // Инновации. 2008. № 12. С. 100—102.
9. Шамина Л. К. Инновационный потенциал предприятия // Инновации. 2007. № 9. С. 58—60.
10. Камерон К., Куини Р. Диагностика и изменение организационной культуры / [Пер. с англ. А. Токарева; под ред. И. В. Андреевой]. СПб. [и др.]: Питер, 2001. 311 с.: табл. (Теория и практика менеджмента).
11. Припотень В. Ю., Мова Е. В. Исследование сущности и структуры инновационного потенциала предприятия // Организатор производства. 2015. № 1 (64). С. 83—89.
12. Ишенбаева С. В. Корпоративная культура как модель развития инновационной деятельности организации // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2016. № 3 (11). С. 27—31.

**Гуськова Надежда Дмитриевна** — доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента Национального исследовательского Мордовского государственного университета им. Н. П. Огарёва.  
**E-mail: econauka@yandex.ru**

**Чаплюкова Ольга Борисовна** — магистрант 1-го года обучения направления подготовки «Менеджмент» (программа «Предпринимательство для устойчивого развития») НИ МГУ им. Н. П. Огарёва.  
**E-mail: chaplyuckowa.olia@yandex.ru**