

УДК 331
JEL: H10, J58, P35

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/48/31>

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИННОВАЦИОННОСТИ

©*Ерлыгина Е. Г.*, ORCID: 0000-0003-2049-3845, канд. экон. наук,
Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых,
г. Владимир, Россия, erlygina@mail.ru

©*Абрамова Ю. В.*, Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г.
Столетовых, г. Владимир, Россия, abramowa.ya2014@yandex.ru

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR OF ORGANIZATIONAL INNOVATIVENESS

©*Erlygina E.*, ORCID: 0000-0003-2049-3845, Ph.D., Vladimir State University,
Vladimir, Russia, erlygina@mail.ru

©*Abramova Yu.* Vladimir State University, Vladimir, Russia, abramowa.ya2014@yandex.ru

Аннотация. Организационная культура выступает фактором управления персоналом организации, оказывает управляющее влияние через систему ценностей, принципов и норм поведения. Организационной культуре как фактору управления организацией, доступны различные специфические инновационные методы управления. Культура организации способствует организационной инновационности через укрепление и поощрение открытого общения сотрудников с организацией, а также кооперативного поведения между членами организации.

Abstract. Organizational culture acts as a factor of personnel management of the organization, has a controlling influence through the system of values, principles and norms of behavior. Organizational culture as a factor of organization management, various specific innovative management methods are available. The culture of the organization promotes organizational innovation through strengthening and encouraging open communication between employees and the organization, as well as cooperative behavior among members of the organization.

Ключевые слова: организационная культура, организационная инновационность, персонал.

Keywords: organizational culture, organizational innovation, personnel.

Сегодня конкурентоспособность предприятий организаций зависит от быстрой реакции на изменения внешней среды и адаптации к ним. В целях повышения конкурентоспособности, обеспечения эффективного функционирования современных организаций необходимо выявить и учесть все факторы, влияющие на эффективное управление [1]. К таким факторам относятся инновации и организационная культура.

Инновации в бизнесе можно определить как новые идеи, концепции, внедрение новых современных технологий или процессов, позволяющих руководству значительно улучшать деятельность, повышать качество товаров или создавать новый продукт или услугу. Данные инновационные изменения позволяют достичь организационных целей, увеличить объем продаж и повысить прибыль.

Организационные инновации представляют собой внедрение новых методов в принципы работы компании, реализацию новых методов ведения бизнеса, организацию рабочих мест. Организационные инновации направлены на повышение эффективности деятельности предприятия за счет снижения издержек, совершенствования организации рабочих мест повышения производительности труда. Организационные инновации выступают инструментом адаптации предприятий к внутренним изменениям и изменениям внешней среды [2].

Организационная инновационность определяется как способность находить и продвигать новые идеи во всей организации, а также атмосфера и условия, которые существуют до того, как какие-либо фактические инновации материализуются.

Слово инновация происходит от слова новое, и может быть также определено как «новая идея, метод или устройство» или «процесс введения чего-то нового». Инновация определяется как конечный итог инновационных процессов [3].

Инновации рассматриваются как результат, организационная инновационность как результат организационных нововведений, к ним относится этическая культура организации. Эта точка зрения подтверждается различными исследованиями, в которых культура организации рассматривалась в качестве важнейшего детерминанта инноваций и инновационности. Инновации управленческой культуры способствуют повышению эффективности всего предприятия [4].

В организациях инновационные процессы должны носить непрерывный характер, одни изменения порождают другие и являются импульсом для последующих серий взаимосвязанных нововведений [5].

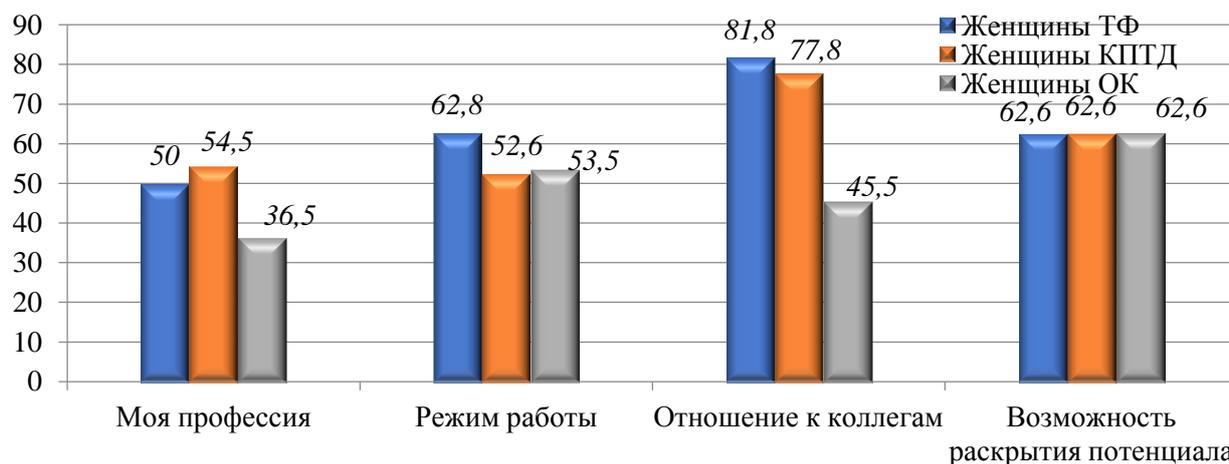
Организационная культура с одной стороны регулирует отношения работников в организации, через систему ценностей, убеждений, установок, с другой стороны, культура корректирует поведение людей в соответствии с общепринятыми нормами и ценностями [6].

Этическая культура организации может способствовать организационной инновационности путем укрепления и поощрения открытого общения сотрудников с организацией, а также кооперативного поведения между членами организации. Как правило, организационная культура поддерживает индивидов в интернализации организационных ценностей путем воздействия на сотрудников через различные процессы социализации и контроля. Этическая организационная культура способствует восприятию членами организации безопасности, признания и благодарности за их работу и вклад в организацию. Это может способствовать творческому подходу сотрудников, их готовности делиться информацией и способности работать как с другими, так и самостоятельно и в дальнейшем привести к компетентности, которая повышает инновационность организации. Культура организации оказывает управляющее влияние через систему ценностей, принципов и норм поведения.

Организационная культура может влиять на персонал посредством самых разных средств: условий содержания труда, организацией труда, регламентацией трудовой деятельности и пр.

Организационная культура через различного рода коммуникации оказывает управляющее воздействие, она влияет на модели социального поведения, на лояльность к организации и управляемость персоналом.

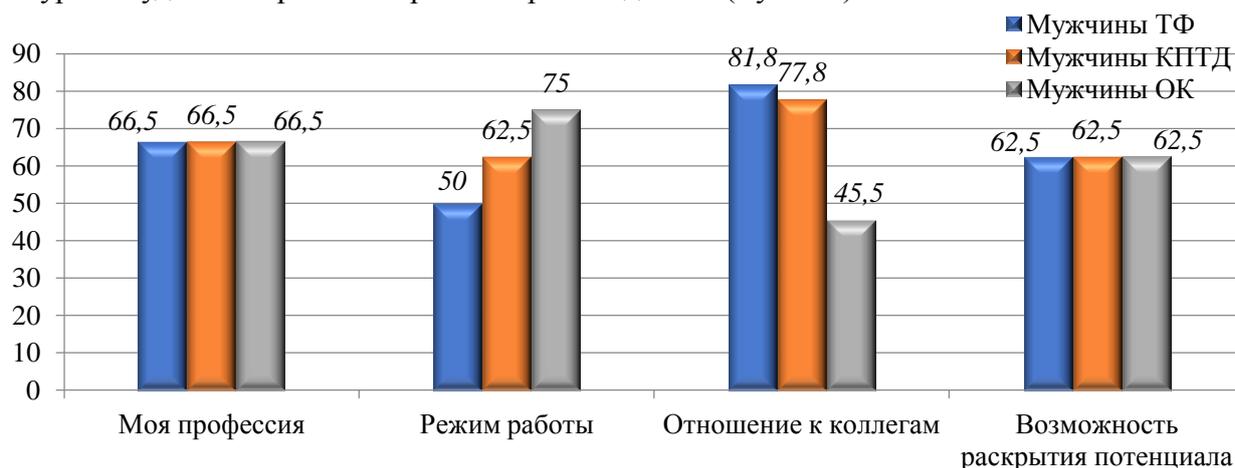
На Рисунке 1 представлены результаты исследования влияния различных факторов организационной культуры на удовлетворенность работой респондентов (женщин) в организациях г. Владимира.



ТФ — Торговая фирма; КППТД — Компания по продаже товаров для дома; ОК — Оконная компания

Рисунок 1. Факторы, влияющие на удовлетворенность работой респондентов (женщин) в организациях, %

На Рисунке 2 отображены результаты исследования влияния факторов организационной культуры на удовлетворенность работой респондентов (мужчин).



ТФ — Торговая фирма; КППТД — Компания по продаже товаров для дома; ОК — Оконная компания.

Рисунок 2. Факторы, влияющие на удовлетворенность работой респондентов (мужчин) в организациях, %

Заключение

Таким образом, факторы организационной культуры оказывают значительное влияние на удовлетворенность работой респондентов. Организационная культура выступает фактором управления персоналом организации.

В организационной культуре заложен значительный ресурсный потенциал, который позволяет использовать различные инновационные методы в управлении персоналом организации [7].

Список литературы:

1. Бор А. Организационная культура как фактор влияния на эффективность менеджмента организации (на примере монгольской культуры) // Вестник НГУЭУ. 2015. №3. С. 249-253.

2. Ермоловская О. Ю. Организационные нововведения как особый вид инноваций // Вестник Академии. 2015. №4. С. 157-162.
3. Клевцова К. С. Управленческие инновации и их применение в российских компаниях // Молодой ученый. 2017. №3. С. 342-344.
4. Питилимов Ф. В., Шарышов А. С. Инновационная деятельность предприятия // Молодой ученый. 2017. №3. С. 392-395.
5. Мещеряков И. Г., Сюрюн А. В. Организационное нововведение — необходимое условие запуска механизма управления организационными инновациями // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6. С. 533.
6. Кудрявцев Д.И. Традиционная организационная культура вуза как ресурс сопротивления управленческим инновациям // Теория и практика общественного развития. 2011. № 2. С. 65-70.
7. Ушницкая А. Е. От культуры организаторской деятельности к организационной культуре // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. 2013. Т. 2. № 1. С. 84-91.

References:

1. Bor, A. (2015). Organizational culture as impact factor on Efficiency of enterprise Management (by Example of Mongolian Culture). *Vestnik NSUEM*, (3). 249-253. (in Russian).
2. Ermolova, O. Y. (2015). Organizational Innovations as a Special Type of Innovation. *Bulletin of the Academy*, (4). 157-162. (in Russian).
3. Klevtsova, K. S. (2017). Upravlencheskie innovatsii i ikh primenenie v rossiiskikh kompaniyakh. *Molodoi uchenyi*, (3). 342-344. (in Russian).
4. Pitilimov, F. V., & Sharyshov, A. S. (2017). Innovatsionnaya deyatel'nost' predpriyatiya. *Molodoi uchenyi*, (3). 392-395. (in Russian).
5. Meshcheryakov, I. G., & Syuryun, A. V. (2013). Organizational innovation — a necessary condition for starting the mechanism of management of organizational innovations. *Modern problems of science and education*, (6). 533. (in Russian).
6. Kudryavtsev, D. I. (2011). Traditional organizational culture of the University as a resource for resistance management innovation *Theory and practice of social development*, (2). 65-70.
7. Ushnitskaya, A. E. (2013). Ot kul'tury organizatorskoi deyatel'nosti k organizatsionnoi kul'ture. *Izvestiya Irkutskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya*, 2(1). 84-91. (in Russian).

Работа поступила
в редакцию 20.10.2019 г.

Принята к публикации
24.10.2019 г.

Ссылка для цитирования:

Ерлыгина Е. Г., Абрамова Ю. В. Организационная культура как фактор организационной инновационности // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №11. С. 276-279. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/48/31>

Cite as (APA):

Erlygina, E., & Abramova, Yu. (2019). Organizational Culture as a Factor of Organizational Innovativeness. *Bulletin of Science and Practice*, 5(11), 276-279. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/48/31> (in Russian).