

**Захаров Владислав Олегович**, магистрант,  
Санкт-Петербургский государственный экономический университет  
г. Санкт-Петербург

**Давыдов Сергей Анатольевич**, доктор социологических наук, доцент,  
Санкт-Петербургский государственный экономический университет,  
г. Санкт-Петербург

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Аннотация:** В данной статье исследуется вопрос совершенствования корпоративной культуры предприятий в условиях перехода российской экономики на инновационный путь развития. Авторы предлагают методику анализа текущего состояния корпоративной культуры, включающую опрос сотрудников.

**Ключевые слова:** Корпоративная культура, инновационный потенциал, управление, благоприятная среда, конкурентоспособность.

В современном мире корпоративная культура является неотъемлемой частью любого бизнеса. Она отражается не только во взаимоотношениях между сотрудниками и руководством организации, но и в её общественной репутации и социальной ответственности. Корпоративная культура оказывает значительное влияние на развитие компании, включая её инновационное развитие. При ориентации на новые реалии цифровой экономики, компаниям также следует учитывать изменяющиеся социальные ожидания и требования



своих сотрудников и клиентов. Это подразумевает, что корпоративная культура должна адаптироваться и развиваться, чтобы оставаться актуальной и эффективной.

Термин "корпоративная культура" появился в конце 1970-х годов в работах американского менеджера и теоретика бизнеса Эдгара Шейна. В своих исследованиях Шейн выделял важность понимания корпоративной культуры для достижения успешной бизнес-стратегии, а также для формирования корпоративной идентичности и мотивации персонала [1]. К. Шольц описывает корпоративную культуру как неявное, невидимое и неформальное сознание организации, которое влияет на поведение людей и, в свою очередь, формируется под воздействием этого поведения [2]. Такой подход к описанию корпоративной культуры позволяет более точно определить ее значение в формировании инновационной среды и управлении инновационным потенциалом предприятия.

В последующие годы термин "корпоративная культура" стал широко использоваться в научных и практических работах по управлению и организационной психологии. Он получил различные толкования, но в целом может быть определен как система ценностей, поведенческих норм и общих представлений, которые формируются и передаются внутри организации и определяют ее основные цели, задачи и миссию.

Сегодня термин "корпоративная культура" остается актуальным и является важным элементом управления организациями в условиях постоянно меняющейся бизнес-среды и конкуренции. В современном понимании корпоративная культура охватывает широкий спектр аспектов, относящихся к социальной ответственности, этике бизнеса, мотивации персонала, коммуникациям, лидерству и инновациям [3].

Влияние корпоративной культуры на инновационное развитие компании заключается в ее способности формировать благоприятную инновационную среду. Компании, у которых развита культура инноваций, имеют более



высокую готовность к экспериментам и внедрению новых технологий. Кроме того, они способны быстрее адаптироваться к изменениям внешней среды и решать сложные задачи.

Важно отметить, что корпоративная культура является комплексным и многогранным понятием, которое включает в себя ценности, нормы, поведение, коммуникацию, лидерство и другие аспекты. Исследования показывают, что компании, которые успешно интегрируют свои ценности в корпоративную культуру, способны привлечь и удерживать талантливых сотрудников, а также улучшить качество работы и продукции.

Корпоративная культура является одним из важных элементов успешной работы компании. Её можно анализировать с помощью тестирования персонала. Такой подход позволяет выявить слабые и сильные стороны корпоративной культуры, а также определить уровень мотивации и инновационной ориентации сотрудников.

В таблице 1 приведен пример такого теста, разбитого на несколько секций, охватывающих различные аспекты корпоративной культуры.

Таблица 1

**Оценка уровня развития корпоративной культуры и ее влияния  
инновационную активность сотрудников**

№	Вопрос	Оценка (1-10)
<b>Система коммуникаций внутри компании</b>		
1.	Вы осведомлены о стратегических целях компании и планах развития.	
2.	У вас есть возможность связаться с коллегами из других отделов и руководством.	
3.	Как часто вы общаетесь с сотрудниками других	



	отделов по рабочим вопросам?	
4.	Вы поддерживаете неформальное общение с коллегами.	
5.	В компании поощряется открытое общение с руководством о креативных идеях для улучшения рабочих процессов.	
<b>Рабочие условия и развитие сотрудника</b>		
6.	Ваша работа представляется увлекательной и разноплановой.	
7.	Рабочая нагрузка является приемлемой.	
8.	Вы располагаете всеми необходимыми технологическими средствами для работы (компьютеры, аксессуары и т.д.).	
9.	Сотрудники компании регулярно совершенствуют свои профессиональные навыки.	
10.	Рабочая среда в компании способствует комфортной работе.	
11.	Ваша работа представляется увлекательной и разноплановой.	
<b>Развитие компании</b>		
12.	Как часто компания внедряет инновации и новшества?	
13.	Вы поддерживаете использование инноваций в своей работе.	
14.	Вы часто предлагали новые идеи в процессе работы в компании.	



15.	Компания предоставляет необходимые ресурсы, включая финансирование, для развития инноваций.	
16.	В компании проводится справедливая оценка инновационной активности сотрудников, и креативные идеи поощряются.	
17.	Ваш непосредственный руководитель поддерживает ваши инициативы.	
18.	Сотрудники активно участвуют в принятии решений по оптимизации рабочих процессов и внедрению инноваций.	
19.	Вы довольны уровнем оплаты труда в компании	
<b>Стимулирование инновационной деятельности</b>		
20.	Будете ли вы проявлять инновационную активность, зная, что она не будет вознаграждена?	
21.	Вас беспокоит возможность негативных последствий при проявлении инициативы в компании	
22.	Вы полностью осведомлены о системе формирования своей заработной платы, включая премии и штрафы.	
23.	Руководство компании всегда учитывает идеи, предложенные сотрудниками	
24.	Руководство компании само проявляет инициативность в принятии инновационных идей и мотивирует сотрудников на это.	
25.	Организация акцентирует внимание на развитии индивидуальных и творческих качеств сотрудников.	



После прохождения теста, участник должен поставить оценку каждому вопросу по шкале от 1 до 10, где 1 – полностью не согласен, 10 – полностью согласен. Затем следует произвести подсчет общего балла и среднего балла по разделам. Полученные результаты помогут определить общий индекс отношения к инновациям и ориентации на генерацию новых идей, а также выявить слабые и сильные стороны корпоративной культуры компании.

Из полученных сведений можно сделать выводы относительно улучшения уровня корпоративной культуры, отношения к инновациям и ориентации на генерацию новых идей в организации. Если в каком-то из пунктов опроса получен средний результат в 5 баллов и ниже, это может свидетельствовать о неблагоприятном положении дел в этой сфере трудовой деятельности и межличностном общении.

Анализ данных исследования позволит на примере конкретной организации выявить возможные узкие места в системе управления инновационной восприимчивостью сотрудников и дать конкретные рекомендации по корректировке системы управления в данной компании.

Создание инновационной культуры в организации является ключевым фактором для успешного развития бизнеса и достижения высоких результатов профессиональной деятельности. Это требует наличия оптимального качественного и количественного состава трудовых ресурсов, которые должны быть ориентированы на инновации и способны к достижению новых высот. Рациональное использование человеческого капитала и опережающее управление инновационным потенциалом становятся перспективными направлениями для обеспечения форсированного инновационного развития организации.

Именно поэтому разработка и поддержание корпоративной культуры, способствующей инновационному развитию, является одной из ключевых задач для любой инновационно ориентированной организации. Важно, чтобы руководство компании умело создавало условия, в которых сотрудники



чувствуют себя свободно высказывать свои идеи и не бояться экспериментировать.

Таким образом, создание и поддержание инновационной культуры является ключевым фактором успеха для любой организации, стремящейся к долгосрочной конкурентоспособности и стабильному развитию. Она позволяет эффективно использовать трудовые ресурсы, повышать инновационную активность сотрудников, создавать благоприятный социально-психологический климат и достигать значительных результатов в инновационной деятельности.

*Список литературы:*

1. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2013. – 352 с.

2. Пирог Я.Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития. М.: Лаборатория книги, 2012. 105 с.

3. Пирог Я.Ю. Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития / Я.Ю. Пирог. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 105 с.

