

СЕКЦИЯ 3

«Соціально-економічні аспекти управління якістю освіти і науки»
«Освітні інновації з позицій доступності та неперервності освіти»



СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КОРПОРАТИВНОЙ, ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И КУЛЬТУРЫ ПРОИЗВОДСТВА

Касимова А.К., студентка Колледжа экономики и финансов, г. Астана
Научный руководитель – Байгенжина Р.Б., преподаватель Колледжа экономики и финансов, г. Астана

Статья посвящена истории инновационной культуры и культуры производства. Рассмотрены факторы, оказывающие влияние на корпоративную культуру организации. Проводится сравнительный анализ корпоративной, инновационной культуры и культуры производства.

История инновационной культуры, с древних времен, корпоративная культура, инновационная культура, организационное поведение, материальная культура.

История инновационной культуры - это история инновационной деятельности человека, пронизывающей всю историю. С древних времен человек в стремлении к переменам старался рационально организовать инновационный процесс. С развитием прогресса и постоянным увеличением суммы знаний, потребной для разработки и внедрения инноваций, процесс усложнился. Вначале человек выделил в отдельную науку культуру производства, а так же корпоративную (организационную) культуру, как более широкое понятие, характеризующее философию организации.

Корпоративная культура лежит в основе всех культур организации. Корпоративная культура - это система взаимодействующих материальных и духовных ценностей, проявлений, присущих организации, отражающих ее индивидуальность, восприятие себя и окружающей среды.

Корпоративная культура - это философия, определяющая и смысл существования организации, и ее отношение к сотрудникам и клиентам; моральный и социальный климат, проявляющийся во внутренней атмосфере организации, взаимодействии с внешней средой; преобладающие ориентиры, лежащие в основе формирования целей организации и путей их достижения; систему взаимодействия персонала в организации.

Корпоративная культура включает инновационную культуру и культуру производства.

Корпоративная культура создается или формируется с течением времени под влиянием внутренних и внешних факторов (рис.1).

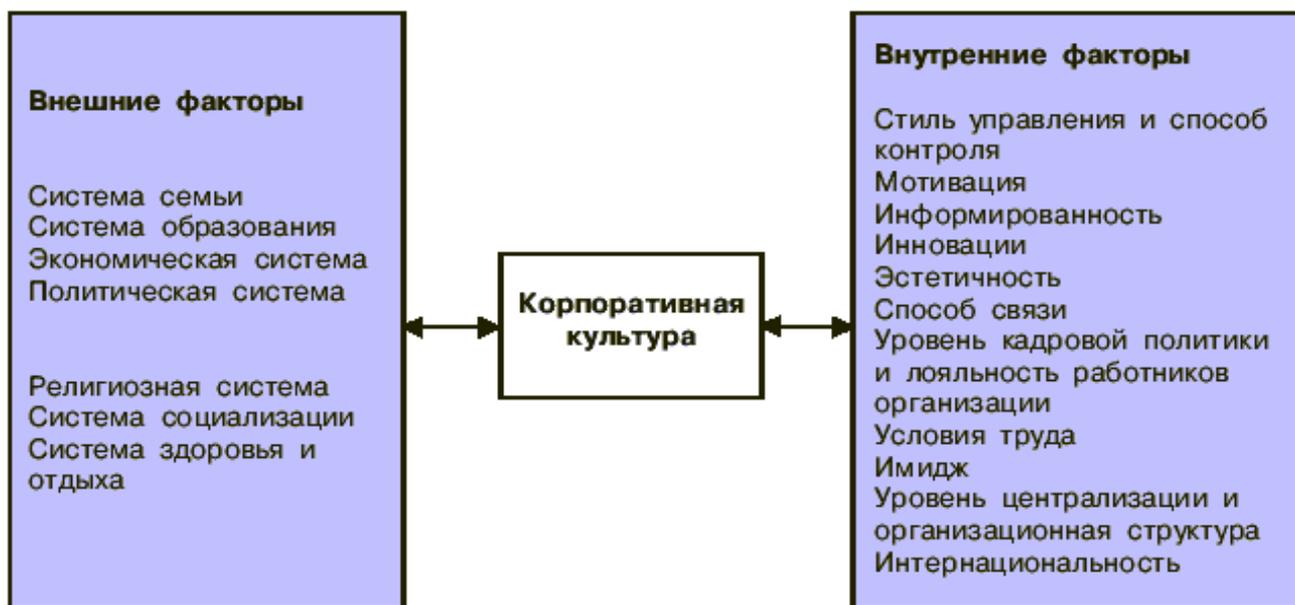


Рис. 1. Факторы, оказывающие влияние на корпоративную культуру организации.



**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
професорсько-викладацького складу, науковців, аспірантів і студентів
«Роль інститутів освіти та науки у формуванні інноваційної культури суспільства»**

Значение корпоративной культуры для развития любой организации нельзя недооценивать. Она позволяет работникам предприятия осознавать идентичность, дает ощущение стабильности и надежности самой организации, формирует чувство социальной защищенности. Она стимулирует самосознание и высокую ответственность работника. Поощряя соответствующее организационное поведение, она закрепляет желательные в организации нормы.

Основные ценности компании могут значительно меняться в зависимости от отдела, подразделения, формируя так называемые субкультуры. Они могут вступать в противоречия друг с другом в случаях, если стили менеджмента, философия бизнеса и принципы ведения хозяйственной деятельности в различных подразделениях различаются. Корпоративная культура оказывает значительное влияние на успешность реализации стратегии организации. Некоторые аспекты деятельности организации, оговоренные в стратегии, могут совпадать или вступать в противоречие (что значительно затрудняет реализацию стратегии) с основными принципами корпоративной культуры. Только в случае полного соответствия между культурой и долгосрочными планами предприятие достигнет хороших результатов.

В этом случае высокоорганизованная культура поддерживает реализацию стратегии, дает стимулы к творческой деятельности работников, воспитывает и мотивирует их. Сильная культура способствует развитию организации, а развитие невозможно без инноваций. Корпоративная культура, сориентированная на инновации, позволяет организации быстро изменяться и реагировать на изменения внешней и внутренней среды. Корпоративная культура, направленная на инновации, превращается в инновационную культуру.

Инновационная культура - это комплексный социальный феномен, органически объединяющий вопросы науки, образования, культуры с социальной, прежде всего профессиональной, практикой. Культура производства довольно широко исследовалась в советское время.

В ней выявляются как объективные возможности данных материальных условий производства, так и способности людей, субъектов производства, эффективно и точно использовать эти возможности в трудовой деятельности. Система культуры производства включает три основных элемента:

1. Материальная культура, представляющая систему предметно-вещественных элементов производственных сил, основой которых выступает система орудий производства, раскрывающая уровень развития общественно-продуктивной, предметно-творческой силы человека.

2. Технологическая культура, которая является показателем степени интеграции науки и производства.

3. Культура труда, сфера, охватывающая все проявления живого труда на производстве и включающая культуру производственного быта, культуру производственной среды.

4. Культура производства имеет следующую структуру:

- 1) культура условий труда и производства;
- 2) культура средств производства и трудового процесса;
- 3) культура управления и межличностных отношений в трудовом коллективе;
- 4) культура самих работников.

Такое деление позволяет не только определить качественные особенности культуры производства разных общественно-экономических систем, но и сравнить культуру производства отдельных предприятий, обнаружить основные недостатки и наметить пути дальнейшего развития культуры производства.

СЕКЦИЯ 3

«Социально-экономические аспекты управления качеством образования и науки»
«Образовательные инновации с позиций доступности и непрерывности образования»



Сравнительный анализ корпоративной, инновационной культуры и культуры производства.

Критерии сравнения	Корпоративная культура (КК)	Инновационная культура (ИК)	Культура производства (КП)
Носители культуры	Люди в коллективе предприятия	Люди (как коллектив самого предприятия, так и общество в целом)	Люди в коллективе предприятия
По отношению к отдельным личностям	Человек, не вписывающийся в культуру, либо вынужден под нее подстраиваться, либо уйти	Человек, не вписывающийся в культуру, более подвержен сопротивлению изменениям, труднее обучается, не способен раскрыть свой творческий потенциал	Человек, не вписывающийся в культуру, менее продуктивен, менее дисциплинирован и коммуникабелен, более конфликтен
По отношению к группе людей (коллективу)	КК включает общую культуру организации и субкультуры отдельных групп. Чем более однородны субкультуры организации, тем она более сплочена и скоординирована	Хорошие социально-психологические отношения приносят удовлетворение содержанием и результатами труда, способствуют духовному и нравственному развитию личности и формируют потребность в творческом участии в процессе труда, в приобретении новых знаний, умений, чтобы управлять новой техникой. Плохие социально-психологические отношения снижают интерес к делам производства	Хорошие социально-психологические отношения приносят удовлетворение содержанием и результатами труда, способствуют духовному и нравственному развитию личности и формируют потребность в творческом участии в процессе труда, в приобретении новых знаний, умений, чтобы управлять новой техникой. Плохие социально-психологические отношения снижают интерес к делам производства
Совместимость с общей стратегией предприятия	Стратегические изменения в организации встречают сильное сопротивление, которое отрицательно сказывается на успехе стратегии	Стратегические изменения в организации встречают сильное сопротивление, которое отрицательно сказывается на успехе стратегии	Стратегические изменения в организации встречают сильное сопротивление, которое отрицательно сказывается на успехе стратегии
Возможность управления	Частично и только при наличии сильного руководителя	С помощью мотивации творческой деятельности работников, обучения, повышения квалификации.	Частично и только при наличии сильного руководителя



**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
професорсько-викладацького складу, науковців, аспірантів і студентів
«Роль інститутів освіти та науки у формуванні інноваційної культури суспільства»**

Инновационная культура - это область общекультурного процесса, характеризующая степень восприимчивости личностью, группой. Формирование инновационной культуры в обществе начинается с воспитания у молодого поколения восприятия инноваций, ориентации на инновационное развитие государства, что, в свою очередь, закладывается воспитанием патриотизма, качественным обучением истории государства. И так, чем лучше развита личность человека, тем выше инновационная культура.

Инновационная культура обеспечивает восприимчивость людей к новым идеям, их готовность и способность к поддержке и реализации новшеств во всех сферах жизни. Она отражает целостную ориентацию человека, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также образах и нормах поведения.

Потенциал инновационной культуры в различных сферах человеческой деятельности так же проявляется многогранно:

- ✓ в экономике определяется ускорением и эффективным использованием научно-технических изобретений;
- ✓ в образовании проявляет новые возможности раскрытия творческого инновационного потенциала личности и ее развития;
- ✓ в общекультурной сфере определяется соотношением традиций и обновления.

Инновационная культура предприятия складывается из инновационной культуры каждого отдельного сотрудника (его любознательности, творческих интересов, стремления к лидерству, самосовершенствованию, умения генерировать идеи, идя от образования и профессиональных знаний), от их взаимоотношений (уровня корпоративной культуры), от технических, технологических и финансовых возможностей предприятия.

Факторы, определяющие уровень инновационной культуры предприятия:

- ✓ Уровень научно-технических знаний работников.
- ✓ Уровень квалификации работ.
- ✓ Трудовой опыт.
- ✓ Творческий подход и изобретательность в инновационной деятельности.
- ✓ Осознание работниками стратегического направления деятельности организации.
- ✓ Мотивация творческой деятельности.
- ✓ Корпоративная культура.

Инновационная культура каждого отдельного работника предприятия определяется наличием личностных черт (интеллекта, амбиций), имеет сложную структуру и включает следующие элементы:

- ✓ уровень знаний, дающий способность генерировать инновационно значимые идеи;
- ✓ инновационно значимые умения и навыки;
- ✓ способность к саморазвитию;
- ✓ отношение к инновационной деятельности;
- ✓ инновационные ценности.

Следует различать понятия «инновационная культура общества» и «инновационная культура отдельного человека». Инновационная культура общества - это плод создания некой инновационной инфраструктуры, института инновационной деятельности. Инновационная культура отдельного человека - умение личности приспособляться к постоянно изменяющемуся миру, творить новое, умение правильно оценить и принять новшество.

При формировании инновационной стратегии предприятия необходимо учитывать инновационную культуру всего персонала. Но часто любые изменения в компании встречают сильное сопротивление, которое отрицательно сказывается на успехе стратегии. Особое сопротивление оказывается организационным изменениям, затрагивающим интересы людей.

СЕКЦІЯ 3

«Соціально-економічні аспекти управління якістю освіти і науки» «Освітні інновації з позицій доступності та неперервності освіти»



Основными источниками сопротивления могут быть отдельные люди, структура организации, система коммуникаций, организационная культура, высший персонал, чье сопротивление самое сильное. Инновации могут открыто приниматься или не приниматься. Инновационный потенциал организации будет тем успешнее реализован, чем сильнее приверженность персонала организации к реализации стратегии и зависит от того, насколько люди стремятся достигнуть наилучших результатов на рабочем месте. Поэтому для реализации инноваций менеджерам необходимо:

- ✓ привести характер деятельности функциональных подразделений в соответствие с задачами реализации стратегии, разработав систему новых задач и работ;
- ✓ убедить в необходимости перемен;
- ✓ привлечь сотрудников к проектированию и осуществлению инноваций:
 - распределить ресурсы организации по элементам стратегии, срокам, приоритетам;
 - оценить необходимый размер и источники капитала;
 - оказывать всяческую помощь и поддержку персоналу;
 - переобучить практически весь управленческий персонал, начиная от рядового менеджера и специалиста и заканчивая топ-менеджерами, используя специально разработанные учебные программы.

Перед менеджерами инновационного предприятия стоит задача подбора работников, обладающих творческим потенциалом и постановка перед ними задач, решая которые работники могли бы полностью раскрыть свои творческие способности. Менеджеры обязаны позаботиться о создании творческой атмосферы, чтобы у персонала было достаточно мотивов для выдвижения творческих идей и уверенность в их внедрении. В отсутствие инновационного климата работники либо перестанут выдвигать новые идеи, либо перейдут в другую организацию.

Инновационная культура работника предприятия зависит от внутренних и внешних факторов. Внутренние, в свою очередь, делятся на прямые и косвенные (рис. 2).



Рис. 2. Факторы, влияющие на инновационную культуру.

Индивидуальная культура, представляющая синтез нравственной, политической, эстетической и других видов культуры и творческие особенности человека, формирует его отношение к инновациям. Корпоративная культура, стиль управления, цели, миссия и стратегии предприятия включают работника в систему организации, формируют общую инновационную культуру организации.



**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
професорсько-викладацького складу, науковців, аспірантів і студентів
«Роль інститутів освіти та науки у формуванні інноваційної культури суспільства»**

Лидирующую роль в формировании инновационной культуры работника играет руководитель предприятия. Инновационность руководителя предприятия определяется его инновационными качествами (интеллектом, силой воли, коммуникабельностью, инициативностью, умением противостоять чужому влиянию), имеет сложную структуру, включающую инновационные знания, инновационно значимые умения и навыки, инновационные ценности, отношение к инновационной деятельности. Стиль руководства предприятием тоже значительно влияет на инновационную культуру.

Список литературы:

1. Научные основы идентификации и использования общественно-функциональных инноваций / А.В. Марков, В.В. Гончаров, С.А. Шавель и др.; Под ред. П.Г. Никитенко. — Минск: Право и экономика, 2004.

2. Кобяк О.В. Экономическое поведение хозяйствующего субъекта: социологический анализ / Под науч. ред. г.Н. Соколовой. — Минск: Современное слово, 2002.

Статья посвящена истории инновационной культуры и культуры производства. Рассмотрены факторы, оказывающие влияние на корпоративную культуру организации. Проводится сравнительный анализ корпоративной, инновационной культуры и культуры производства.

История инновационной культуры, с древних времен, корпоративная культура, инновационная культура, организационное поведение, материальная культура.