

Организационная культура как фактор развития инновационной экономики

Д.э.н. Макаrenchенко М.А., асп. Лопатин Д.А.

Санкт-Петербургский государственный университет
низкотемпературных и пищевых технологий

В статье рассматриваются перспективы развития инновационного бизнеса и модернизации российской экономики. В качестве одного из факторов развития инновационной экономики авторы статьи рассматривают организационную культуру, стимулирующую процесс инновационной деятельности компании.

Ключевые слова: организационная культура, инновации.

Вопросы, связанные со структурной перестройкой российской экономики, уже несколько лет обсуждаются в научных кругах и правительстве РФ. 12 ноября 2009 года в рамках ежегодного послания президента Федеральному Собранию Российской Федерации, Д.А. Медведев объявил о необходимости формирования в стране инновационной экономики и о начале проекта по созданию аналога Кремниевой долины (Silicon Valley) на территории РФ. [5]

Данное решение вызвало достаточно бурную дискуссию. Большинство аналитиков сходятся во мнении, что диверсификация и реформирование российской экономики является актуальной и важной задачей правительства, однако, споры вызывает проект отечественной кремниевой долины, а именно его цели и перспективы.

В середине 2010 года широкомасштабный российский проект оформился в виде иннограда «Сколково» в нескольких километрах от Москвы.

Следует заметить, что опасения исследователей не беспочвенны и мировая история знает множество попыток создания аналогов кремниевой долины, как на территории США, так и за ее пределами. Среди наиболее известных: «Кремниевые холмы» (США, штат Техас), Бангалор (Индия), Индустриальный парк «Кремниевый остров» (Тайвань), Кембриджский технопарк (Англия). Однако все эти проекты можно назвать успешными только условно, ни один из них не получил такую известность, как кремниевая долина и не объединил такого количества венчурных инвесторов. [6]

Экспертами называются различные причины неудачи каждого из проектов, среди них: слабая инфраструктура, недостаток квалифицированных кадров, политическая конъюнктура и пр. В случае с Россией в этот список можно добавить бюрократизм государственного аппарата, несовершенное законодательство в области патентного права и налогообложения, таможенный режим.

Однако, все эти проблемы прекрасно известны не только руководству страны, но и попечительскому совету фонда «Сколково», а так же комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России.

В настоящее время разрабатывается закон, который предусматривает специальные условия таможенного режима, налогообложения, отчетности и контроля на территории иннограда.

Однако возникает вопрос, будет ли достаточно формирования благоприятных условий и государственной инвестиционной поддержки для развития инновационного бизнеса и венчурного инвестирования в РФ?

Мировой опыт свидетельствует о том, что преодолеть инновационную стагнацию только с помощью инвестиций невозможно. На наш взгляд, необходимо многоаспектное воздействие на социальную систему с целью изменения менталитета российского общества и формирования определенного типа макрокультуры направленной на развитие и реализацию творческих способностей человека.

Как известно: «Кремниевая долина это не территория, это образ мысли» (Silicon valley is a state of mind, it's not a place).

Доминик Фаш, [3] в своем интервью газете «Коммерсантъ» сравнил существующую ситуацию в России с «советским тупиком» который определил неудачный опыт Академгородка в Новосибирске и формирование нефте-газовой экономики. Выходом из этого тупика может стать формирование особой национальной и бизнес культуры.

Российские исследователи уже назвали требуемый тип культуры «инновационным», инновационная культура отражает целостную ориентацию человека, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образах и нормах поведения.

Однако, вопрос о формировании особого типа культуры организации, способного стимулировать инновационную деятельность компании остается не решенным. На наш взгляд, это является серьезной проблемой для российских менеджеров и бизнесменов.

Для того чтобы дать характеристику «инновационному» типу организационной культуры, обратимся к классификации национальных и организационных культур, предложенной Г. Ховстедом. [2]

Основываясь на результатах проведенных в начале 70-х годов исследований, ученый выделил четыре признака, которые отличают одну национальную культуру от другой. Анализируя каждую национальную культуру по четырем параметрам, исследователь получил характерный культурный профиль. Этими параметрами являются:

1. Индивидуализм — коллективизм;
2. Дистанция власти;
3. Избегание неопределенности;
4. Мужественность — женственность.

Параметр «*индивидуализм — коллективизм*» характеризует уровень противопоставления личных интересов интересам коллектива (IND).

Индивидуализм предполагает, что человек действует, исходя из своих собственных интересов, а также интересов ближайших к нему людей (например, родственников, друзей). Коллективизм, напротив, исходя из того, что каждый человек по рождению или по работе принадлежит к более или менее сплоченной группе и не может считать себя свободным от нее. При этом следует сказать, что группа заботится об удовлетворении запросов индивидуума, требуя от него, в свою очередь полного и безусловного подчинения.

Уровень показателя коллективизма в нашей стране до сих пор остается довольно высоким. На наш взгляд, данная характеристика зачастую противоречит принципам инновационного бизнеса и изобретательства. В большинстве случаев изобретатель (носитель идеи) является сильной и яркой личностью, который не только способен, но и желает самостоятельно развивать свой «стартап». При отсутствии подлинного единства и сходства мнений, объединение таких людей в коллективы, правилам которых они должны подчиниться, приводит к потере энтузиазма и креативных способностей.

«*Дистанция власти*» определяет насколько в данной культуре велико неравенство между руководителем и подчиненным (PDI).

Сфера распространения власти как элемента культуры определяется пространством, в пределах которого даже наименее наделенный властью индивидуум в группе осознает неравноправие в распределении власти и считает его нормальным положением вещей.

Следует отметить, что неравноправие присутствует во всех культурах, хотя готовность лояльного отношения к нему в различных культурах неодина-

кова. Так, например, для какой-либо страны критерием, определяющим пределы власти, является уровень доходов. Внутри компаний данный критерий включает не только выплаты и право собственности, но и атрибутику должности (комфортабельность или невозможность непосредственного общения с руководителем; участие в церемониях, проводимых фирмой и др.).

Данная характеристика организационной культуры имеет большое влияние на инновационную деятельность компании. Если дистанция власти в компании слишком велика, руководство не имеет возможности услышать идеи и предложения сотрудников, а зачастую именно такие предложения лежат в основе инноваций. Кроме этого носитель идей не получает возможности самореализации, что приводит к отказу от идеи и формированию чувства не востребованности.

Характеристика *«избегание неопределенности»* подразумевает легкости, с которой культура воспринимает изменения и связанные с ними риск (UIA).

Эта характеристика указывает на степень стремления людей избежать ситуаций, в которых они чувствуют себя неуверенно. Неуверенность порождает страх. Общественные правила, предписания, нормы поведения призваны помогать членам организации и общества в снижении неуверенности и неопределенности.

Необходимо отметить, что культура, лишенная восприятия неопределенности, отличается активностью, агрессивностью и нетерпимостью. В то же время культуры, воспринимающие неопределенность характеризуются большей рефлексией и бесстрашностью.

Высокий уровень данного индекса так же противоречит принципам инновационного бизнеса. Любые инновации, а особенно венчурное инвестирование тесно сопряжено с риском и неопределенностью. Компании стремящиеся избежать неопределенности в своей деятельности намерены инвестировать в стабильные и заведомо прибыльные отрасли экономики: топливно-энергетический комплекс, добыча полезных ископаемых и пр.

Измерение *«мужественность — женственность»* (MAS) имеет в основе противопоставление «мужского» и «женского» начал.

Индекс мужественности демонстрирует, насколько общество отдает предпочтение мужским ценностям по сравнению с женскими. Синонимами мужественности являются самоутверждение, успешность, материальный успех, конкуренция, честолюбие. Женственность, напротив, определяется сигнализирующим предпочтением профессиональной безопасности, поддержанием социальных контактов, а также качества жизни.

Инновационная деятельность предполагает ориентирование на долгосрочные перспективы и постепенное развитие бизнеса, результаты инновационной деятельности, как правило, оказывают структурные изменения качества жизни населения страны. В связи с этим индекс мужественности для инновационной культуры должен быть относительно не высоким.

Рассмотрев четыре основные характеристики организационной культуры, мы можем сформулировать требования к культуре способной стимулировать инновационную деятельность компании: цели организации должны находиться в поле среднесрочного и долгосрочного планирования; менеджмент должен быть способен идти на риск и не опасаться неопределенности; в организации должна соблюдаться небольшая дистанция между руководством и сотрудниками, поощряться новаторство и высказывание новых идей; руководители в такой компании высоко ценят личностные качества каждого сотрудника, способствуют их развитию и самореализации.

Такой тип организационной культуры был описан Минцбергом, а позднее К.Камероном и Р.Куином и получил название адхократической культуры (от лат. Ad hoc — по случаю, определяет некую временную, специализированную, динамичную организационную единицу). [1]

Отличительной особенностью данной организационной культуры является не просто способность компании вести инновационную деятельность, а формирование в сознании коллектива понимания, что новаторство это верный путь к успеху. Такая организация сама по себе обладает определенным импульсом, предпосылками к осуществлению эффективной инновационной деятельности без дополнительного стимулирования новаторства со стороны государства.

Таким образом основной задачей государства становится формирование таких внешних условий компании, которые бы стимулировали не сам процесс инновационной деятельности, а процесс формирования адхократической организационной культуры.

Следует заметить, что для эффективной деятельности предприятия с выраженной адхократической культурой должны выполняться два основных условия:

- для адхократической культуры наиболее благоприятными являются условия стабильной рыночной экономики и свободной конкуренции на рынке;
- не менее важно — доступность венчурных инвестиций и кредитования.

Мировой опыт свидетельствует, что компании с выраженной адхократической организационной культурой, часто создаются исследователями и учеными с целью коммерциализации научно-исследовательских разработок. Как прави-

ло, такие компании сталкиваются с нехваткой собственных средств для исследований, создания опытных образцов и начала серийного производства.

Следовательно, задачей государства является обеспечение венчурного инвестирования таких компаний. Однако, ситуация при которой государство самостоятельно инвестирует бизнес, через государственные венчурные фонды, нам представляется не способствующей полному решению поставленной задачи, а такая методика недостаточно эффективной.

На сегодняшний день не существует единой системы выбора инвестиционного проекта, не обусловлены критерии, которым должен этот проект соответствовать, поэтому выбор стартапа является глубоко субъективным решением комиссии.

На наш взгляд государство должно стремиться к созданию независимой и самостоятельной системы венчурного инвестирования. Такая система должна состоять из венчурных фондов (государственных и негосударственных), инновационных компаний и предпринимателей, специального института, который позволит венчурным капиталистам находить перспективные и интересные для их фондов инвестиционные проекты, а бизнес в свою очередь размещать заявки на финансирование.

Данный институт может существовать например в виде электронной биржи или электронного тематического каталога инвесторов и «стартапов».

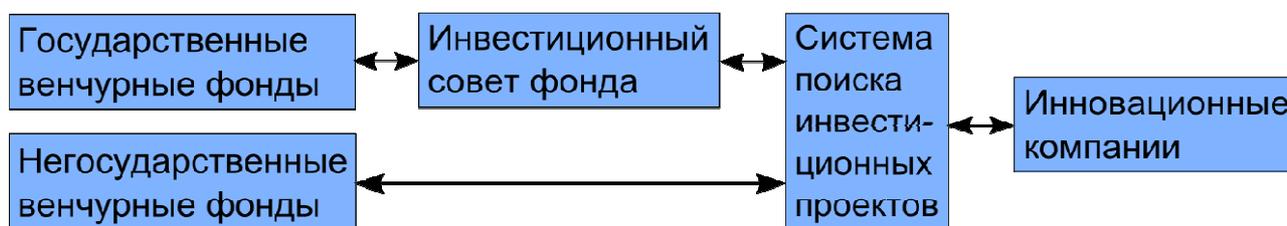


Рис. 1. Схема системы венчурного инвестирования.

При государственных венчурных фондах, на наш взгляд, следует создать специальный орган, отвечающий за выбор инвестиционного проекта. Этот орган может быть создан на базе РАН с привлечением высоко квалифицированных специалистов из различных отраслей наук. Это позволит выбирать перспективные инвестиционные проекты по приоритетным направлениям развития науки и государства.

В заключение следует заметить, что создание полноценной системы венчурного инвестирования, работающей по законам рыночной экономики, а также стабильность российской экономики могут создать благоприятные условия для формирования и развития инновационного бизнеса в РФ.

Список литературы

1. Макаренко М.А. Методология и методика проектирования культуры фирмы в процессе создания гибких организационных структур. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2004.
2. Hofstede G. Culture's Consequences. — L.: Sage Publications, 1980.
3. Газета «Коммерсантъ» № 107 (4407) от 18.06.2010 // Доминик Фаш о перспективах риторической модернизации в России.
4. www.geert-hofstede.com
5. www.kremlin.ru
6. www.siliconvalley.com

Organizational culture as a factor of development of innovation economics

Makartchenko M.A., Lopatin D.A.

The paper examines the prospects of development of innovation business and modernization of Russian economy. As one of the factors of evolving innovation economy the authors consider organizational culture to be expansionary action of innovation activity in a company.

Keywords: organizational culture, innovations.