

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Сибирский государственный индустриальный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
X Международной научно-практической конференции

24 апреля

Часть 2

Новокузнецк
2024

УДК 338(06)
ББК 65.9(2Рос)
А 437

ISSN 2500-1892

Редакционная коллегия:

Секция «Экономические, социальные и экологические проблемы предприятий, отраслей, комплексов» к.э.н., доцент О.П. Черникова; секция «Социальное управление и ESG-технологии» д.э.н., профессор Т.В. Петрова; секция «Управление персоналом. Кадровое делопроизводство. Охрана труда» д.э.н., профессор О.А. Затепакин; секция «Социально-значимые проекты» к.э.н., доцент Н.П. Колпакова.

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей X Международной научно-практической конференции, 24 апреля. В 2 частях. Часть 2 / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; под ред. Е.В. Ивановой. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2024 – 292 с.

В сборнике представлены материалы X Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

УДК 338(06)
ББК65.9(2Рос)

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2024

10. Pynes, J. E. (2009). Human resources management for public and nonprofit organizations (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

11. Selden, S. C., & Jacobson, W. S. (2003). Chapter five: Human resource management. In Paths to performance in state & local government: A final assessment from the Maxwell School of Citizenship and Public Affairs (pp. 101-132). Syracuse, NY: Campbell Public Affairs Institute, The Maxwell School of Syracuse University.

12. Swift, A. (2013). Wyoming residents most conservative, D.C. most liberal. Gallup Daily Tracking. Retrieved January 2015 from <http://www.gallup.com/poll/167144/wyoming-residents-conservative-liberal.aspx>

13. Upshaw, V. M. (2014). County and city governing boards (County and Municipal Government) (2nd ed.). Chapel Hill, NC: School of Government.

14. Van Riper, P. P. (1958). History of the United States civil service. Evanston, IL: Row, Peterson.

УДК 338.24:658.5

Роль организационной культуры в инновационном управлении

Герлейн К.В.¹

Научный руководитель: к.т.н., доцент Дубовик Ю.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению роли организационной культуры в инновационном управлении, а также важности организационной культуры в современных условиях развития рынка. Выявлены основные аспекты организационной культуры, оказывающие влияние на инновационное управление, изучены типы организационной культуры и технология формирования инновационной организационной культуры. Предложены различные рекомендации и мероприятия по улучшению работы организационной культуры в условиях внедрения инноваций.

Ключевые слова: организационная культура, инновационное управление, уровни культуры, технологии внедрения инновационного управления, перемены, новаторство.

The role of organizational culture in innovations' management

Gerlein K.V.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor, Dubovik J.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article is devoted to consideration of the role of organizational culture in innovation management, as well as the importance of organizational culture in modern conditions of market development. The main aspects of organizational culture that influence innovation management have been identified, the types of organizational culture and the technology for forming an innovative organizational culture have been studied. Various recommendations and measures are proposed to improve the functioning of organizational culture in the context of the introduction of innovations.

Keywords: organizational culture, innovative management, levels of culture, technologies for introducing innovative management, change, innovation.

В современном быстроменяющемся мире организационная культура является важным фактором в инновационном управлении. Она определяет ценности, нормы и поведение внутри организации, а также влияет на способность компании адаптироваться и развиваться в условиях постоянно меняющейся бизнес-среды, а использование инноваций становится ключевым фактором успеха для организаций. Поэтому понимание и развитие организационной культуры является важным фактором для достижения инновационных целей организации.

Необходимость внедрения инноваций в деятельность организаций обусловлена двумя основными категориями причин.

Внутренние – растущие потребности, нужда и стремления отдельных людей, семей и обществ заставляют компании изобретать новые и эффективные способы удовлетворения этих запросов.

Внешние – окружающая среда (природная и экономическая), в которой постоянно взаимодействуют люди, постоянно изменяется, и чтобы адаптироваться к этим изменениям и быть конкурентоспособными, необходимо использовать уникальные интеллектуальные способности и практический опыт.

В своем развитии на территории Российской Федерации инновационной деятельности прошла несколько этапов:

- вплоть до 90-х годов 20 века хозяйствующие субъекты выступали в роли потребителей и поставщиков у государства, которое имело неограниченную власть в области принятия хозяйственно-экономических решений;

- с 1990 года по 1998 год наблюдается спад государственной инновационной политики;

- с осени 1998 по 2002 год – происходит подъем легкой и пищевой промышленности, а также топливно-энергетического комплекса;

- в период с 2002 по 2006 гг. на основе образовательных учреждений начали формироваться федеральные целевые программы и создаваться технопарки;

- начиная с 2007 года по настоящее время – инновационная деятельность внесена в перечень основных приоритетов государства, а также она возведена в статус национального проекта, а удельный вес организаций, осуществляющие и внедряющие инновационную деятельность в своих компаниях с 2017 года по 2022 год увеличилось на 9,6% (рисунок 1) [7].

На основе особенностей развития российской экономики можно выделить следующие проблемные области внедрения инноваций:

- 1) персонал: недостаток квалифицированных кадров, текучесть кадров, старение населения и как следствие работников, отток лучших высококвалифицированных кадров;

- 2) взаимоотношения между руководителями и подчиненными: непонимание; недоверие руководству; консерватизм, как со стороны высшего звена, так и со стороны подчиненных; высокомерие руководителей;

- 3) организация труда: формализм, бюрократия, боязнь перемен;

- 4) авторитарный стиль управления: постоянная загруженность руководителей, непонимание со стороны руководства;
- 5) отсутствие поддержки государства: ограниченное количество льгот для предприятий, работающих в сфере инновационных технологий [6];
- 6) финансы: отсутствие финансирования, неправильное распределение капитальных вложений, низкая оплата труда, высокая окупаемость инновационных проектов;
- 7) изношенность основных средств;
- 8) недостаток компетенций в области коммерциализация инноваций.

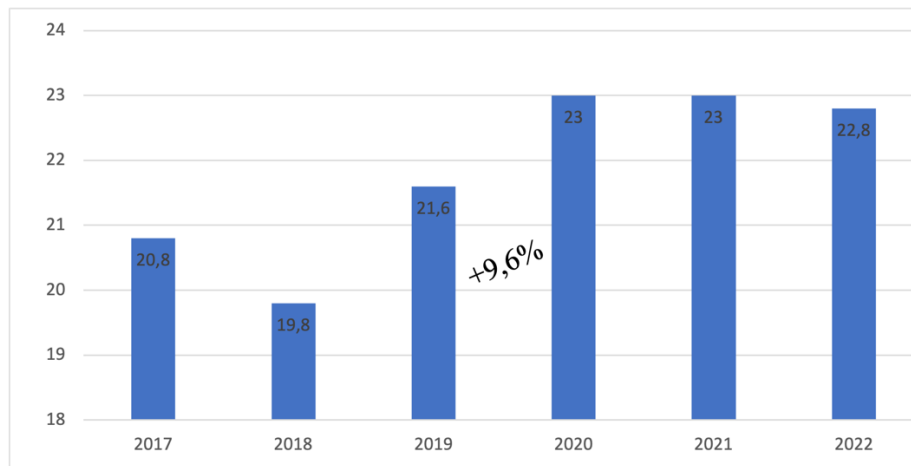


Рисунок 1 – Удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации, в общем числе обследованных организаций Российской Федерации

Однако, чтобы успешно внедрить инновации, необходимо потребовать скоординированных усилий всего коллектива. Выстраивание сильной организационной культуры позволяет достичь высокой производительности, эффективности и добиться успешного внедрения инноваций в деятельность компаний. В связи с этим организационная культура играет ключевую роль в достижение инновационных целей.

Организационную культуру можно определить как систему ценностей, поведенческих норм, традиций и символов, которые формируются и развиваются в организации со временем. Она влияет на то, как сотрудники организации мыслят, действуют и взаимодействуют между собой.

Согласно типология К. Камерона и Р. Куинна существуют следующие типы организационной культуры:

- 1) клановая культура – этот тип культуры характеризуется высоким уровнем гибкости. Она представляет собой дружественный коллектив, участники которого имеют общие ценности и принципы, в основе лежат приверженность сотрудников традициям организации. В данном типе культуры коллектив представляет собой одну большую семью, а руководитель компании воспитатель, также поощряется командная работа и согласие между членами коллектива;

2) бюрократическая культура, также называется иерархической, для нее характерны высокий уровень контроля и стабильность. Такая организационная культура формируется в четко структурированных компаниях с высокой формализацией взаимоотношений. Руководители в таких организациях являются координаторами, а процедуры являются наивысшей ценностью, действия сотрудников контролируются планом. Коллектив объединяют формальные правила официально установленные и документально закрепленные;

3) рыночная культура обычно доминирует в компаниях, ориентированных на результат и достижение поставленных целей. Сотрудники в такой организации конкурируют друг с другом, но объединяют свои усилия для достижения общей корпоративной цели. Данная культура обеспечивает здоровые взаимоотношения в коллективе, способствующие решению общих задач. Ценности таких компаний определяются успехом на рынке, репутацией и конкурентоспособностью [2];

4) адхократическая организационная культура ориентирована на гибкость и дискретность; представляет собой собрание активных и творческих личностей. Руководители таких организаций являются рисковыми новаторами. Объединяет весь коллектив преданность новаторству и экспериментам, в таких организациях поощряется стремление к лидерству, инновационность, творчество и свобода. Эффективность таких организаций определяется производством уникальной продукции или услуг.

При этом для грамотной организации инновационного процесса важно сформировать условия для осуществления новаторской деятельности персонала. Удачными для формирования инновационной среды являются клановая и адхократическая организационные культуры. Клановая культура, благодаря «семейной атмосфере», более легкой коммуникации среди сотрудников, неформальной обстановке, все процессы протекают в более легкой форме, при таком подходе ответственность и результаты деятельности распределяются поровну среди руководства и персонала. Адхократическая культура сама по себе несет инновационную составляющую, так как благополучие деятельности таких организаций определяется использованием новаторских идей и новых технологий, но для качественного функционирования важны эффективная коммуникация и система обмена информацией между сотрудниками.

Данная типология одна из самых известных типологий организационных культур, она позволяет получить следующие представления о компании: какая культура организации является основной, какова ориентированность организации на рынок, какие противоречия существуют между существующей и желанной организационной культурой? Используя данную типологию, можно определить, какова роль организационной культуры в деятельности предприятия. Обычно предприятия имеют свою собственную комбинацию данных типов культуры и признаки каждой из них проявляются в организационной культуре компании.

Под инновацией преимущественно понимают как новый, так и усовершенствованный продукт или технологию, созданные в результате использова-

ния новшества и реализуемые на рынке, а также процесс, внедренный в производственную, управленческую или иную деятельность.

Организационная культура может иметь как положительное, так и отрицательное влияние на развитие инновационной деятельности. Она может стимулировать сотрудников к разработке, созданию и внедрению новых идей, либо, наоборот, формировать отрицательное отношение к этому [2]. Инновации требуют готовности к переменам, к освоению новых подходов и технологий, а также требует эффективного взаимодействия всех участников организации – от руководителей до обычных сотрудников. Организационная культура должна поощрять командную работу, сотрудничество и обмен знаниями и опытом между сотрудниками. Только в такой атмосфере возможно создание и успешная реализация инновационных проектов.

Инновационное управление предприятием является ключевым элементом в современном организационном управлении, направленным на обеспечение конкурентоспособности и устойчивого развития организации. Оно представляет собой процесс создания, внедрения и управления инновациями с целью достижения стратегических целей и повышения эффективности функционирования организации.

Сущность инновационного управления заключается в осуществлении системного и целенаправленного подхода к управлению инновациями. Оно включает в себя такие основные аспекты:

1. Поддержка и поощрение новаторства. Организационная культура должна консолидировать инновационные ценности, такие как открытость к новым идеям, толерантность к неудачам и готовность к риску. Руководство должно поддерживать и поощрять сотрудников в их стремлении к инновациям, предоставлять им необходимые ресурсы и возможности для экспериментов.

2. Сотрудничество и коммуникация. Организационная культура, которая стимулирует сотрудничество и открытую коммуникацию, открывает двери для обмена идеями и знаний между сотрудниками. Это способствует появлению новых идей, их обсуждению и развитию. Также это способствует формированию инновационных команд и созданию междисциплинарных проектов.

3. Гибкость и адаптация. Организационная культура должна способствовать гибкости и приспособлению к изменениям во внешней среде. Это позволяет организации реагировать на новые возможности и вызовы, а также быстро изменять свои процессы и методы работы. Гибкие структуры и открытая организационная архитектура способствуют инновационности.

4. Вознаграждение и признание. Организационная культура должна предусматривать механизмы вознаграждения и признания для новаторов. Это может быть открытое признание руководства, финансовые поощрения или другие формы мотивации. Это помогает создать атмосферу, в которой сотрудники будут стимулированы к поиску и реализации новых идей.

Основной принцип инновационного управления заключается в том, чтобы быть гибким и открытым к новым идеям, технологиям и изменениям внешней среды. Он предполагает активное изучение потребностей и ожиданий клиентов, анализ конкурентного окружения и постоянное повышение уровня инно-

вационности организации. В контексте инновационного управления организационная культура играет решающую роль в создании атмосферы, которая способствует появлению, разработке и внедрению новых идей.

Э.Шейн, разработавший модель организационной культуры (рисунок 2), считал, что существует группа первичных и вторичных факторов, определяющих процесс формирования организационной культуры:

– первичные (система ценностей и убеждений, поддерживаемые топ-менеджментом; отношение руководства к кризисным и проблемным ситуациям, возникающим в организации; применяемый стиль поведения руководителей; система мотивации сотрудников; система отбора, назначения, продвижения и увольнения из организации);

– вторичные (организационная структура организации и управления, процесс делегирования полномочий; информационная система и коммуникации; внешний и внутренний имидж организации; легенды и истории о важных событиях и ключевых лицах в организации; регламенты о политике и целях существования предприятия) [6].



Рисунок 2 – Уровни культуры по Э.Шейну

Уровень артефактов представляют собой видимый уровень организационной культуры, который часто не поддается прямому толкованию. Он включает в себя физическое и социальное окружение, созданное в организации. На этом уровне проявляется дресс-код и графическое представление бренда, символы и знаки, ритуалы, организация рабочих мест и дизайн помещений, где происходит взаимодействие с клиентами.

Уровень ценностей является более глубоким уровнем организационной культуры, на котором внешние проявления переходят в моральные убеждения, этические правила, кодекс поведения, ценности и корпоративную философию.

Уровень убеждений представляет собой невидимый и подсознательный уровень корпоративной культуры. Он объединяет отношение сотрудников организации к окружающему миру, их верования и установки [6].

Указанные составляющие организационной культуры важно адаптировать под условия инновационной деятельности компании. Для развития органи-

зационной культуры в сфере инновационных решений рекомендуется использовать специальную технологию, изображенную на рисунке 3 [7]. Эта технология поможет руководителям создать целостное представление об организационной культуре, передать его сотрудникам и внедрить в рабочие процессы, с целью достижения наиболее эффективных социальных и экономических результатов.



Рисунок 3 – Технология формирования инновационной организационной культуры

Носителями инновационной организационной культуры должны выступать владельцы организации, а также высшее руководство, которые должны демонстрировать свою поддержку и активное участие в инновационных инициативах, следует:

1) формировать инновационное мышление на всех уровнях управления, что способствует созданию благоприятной среды для развития и реализации новых идей и подходов;

2) организовывать обучение и различные тренинги для персонала, которые помогут им приспособиться к изменениям и новым инновациям;

3) разработка конкретных инструментов и методов, позволяющих внедрить новые корпоративные нормы и правила поведения, а также обеспечить их практическую реализацию;

4) организация совместных мероприятий и мероприятий с участием сотрудников, направленных на ускорение и повышение эффективности внедрения новой организационной культуры. Это позволит создать чувство командности и вовлеченности среди персонала, а также способствует формированию позитивного отношения к изменениям и новым подходам [7,1].

Реализация инновационной корпоративной культуры требует множества мер по её внедрению, ниже представлены разработанные автором предложения.

1. Следует создать систему мотивации, которая бы стимулировала работников для разработки инновационных предложений, проектов и экспериментов. Это бы позволило развить атмосферу, где сотрудники чувствуют себя обладателями инициативы и имеют свободу для новаторства.

2. Разработать цифровую платформу, где сотрудники могут делиться своими идеями, обсуждать проблемы и предлагать решения. А также смогут поддерживать коммуникации между разными отделами и уровнями иерархии, как следствие это приведет к кооперации сотрудников и создание новых идей.

3. Финансировать в обучение и развитие сотрудников в области инноваций и творческого мышления (проведение тренингов, воркшопов и семинаров), чтобы улучшить навыки сотрудников в области генерации идей, прототипирования, проектирования и реализации инновационных проектов.

4. Создать процессы оценки и управления инновационными проектами, чтобы отслеживать их прогресс и достигаемые результаты.

5. Руководителям стоит выступать в роли примера, проявлять инновационное мышление и поддерживать инновационную культуру в организации, также они могут создавать механизмы для внедрения инноваций, поощрять командную работу и эксперименты и сами участвовать в инновационных проектах.

6. Организовать возможность сбора обратной связи и получения мнения от сотрудников (проведение опросов, интервью, фокус-групп), для того чтобы учитывать предложения и пожелания сотрудников по разработке и внедрению инновационных стратегий.

Таким образом, организационная культура может значительно повлиять на успех инновационного управления является неотъемлемой частью внедрения инноваций. Она способна создать атмосферу, в которой сотрудники чувствуют себя комфортно для выражения своих идей, сотрудничества и экспериментов, помогает в создании команд, способных эффективно работать над инновационными проектами, и формирует организацию, готовую к переменам и адаптации. При этом правильно выбранная или созданная организационная культура требует постоянного внимания и вложения ресурсов для создания стимулирующей и развивающей среды. Только в такой организации инновации могут действи-

тельно процветать и обеспечивать успех организации в современном высококонкурентном мире.

Список использованных источников

1. Гуляевская Н.В., Попов А.И., Шумакова С.Ю. Взаимодействие предпринимательских структур и научных организаций в развитии экономики инновационного типа // Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России. – №3 (15). – 2010. – С. 57-65.
2. Литвинова А.А., Титов О.А. Роль организационной культуры в формировании инновационной среды // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2012. – №8. – С. 279-280. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-organizatsionnoy-kultury-v-formirovanii-innovatsionnoy-sredy> (дата обращения: 21.03.2024).
3. Иванова Н.М. Проблемы инновационного развития Российской Федерации // Инновации и инвестиции. – 2019. – №8. – С. 13-18.
4. Сурин А. В., Молчанова О. П. Инновационный менеджмент : учебник. – Москва : Инфра-М, 2009. – 368 с.
5. Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации / Росстат. Федеральная служба государственной статистики. – Москва, 2024. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705>
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
7. Щедрина И. В., Александренко П. Н., Неборский О. И. Инновационная организационная культура как способ повышения конкурентоспособности предприятия сферы услуг // Проблемы современной экономики. – 2014. – №2 (50). – С. 342 – 345.

УДК 331.108

Оценка эффективности подсистемы формирования персонала

Притужалова Ю.А.¹, Бобко Т.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены цели и ключевые особенности оценки эффективности подсистемы формирования персонала. Проведен анализ процесса формирования персонала на примере отбора кандидатов разных квалификационных уровней. Оценена эффективность процесса отбора персонала по пяти ключевым показателям: время найма, стоимость найма, качество подбора, текучесть на испытательном сроке, коэффициент отбора. Построены «воронки» подбора персонала, рассчитаны конверсии этапов подбора персонала. Сделаны выводы.

Ключевые слова: формирование персонала, эффективность подсистемы, «воронка» подбора, конверсия этапов, оценка затрат, анализ показателей.

Профсоюзы и социальное партнёрство в инновационной экономике Иваненко Ю.С. ¹ , Калитько Ф.А. ¹	185
Navigating the Expansion of Green Finance: Path to Sustainable Investing Kurbanova K.A. ¹ , PhD candidate	190
Миграция населения как показатель социально-демографического развития в рамках обеспечения социально-экономической безопасности государства к.с.н., доцент Мирюкова М. А. ¹	199
СЕКЦИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО. ОХРАНА ТРУДА	
Стратегическое партнерство предприятия и образовательного учреждения в рамках проекта профессионалитета Домнышев А.В. ¹ , Затепакин О.А. ¹	205
Оценка эффективности системы стимулирования и мотивации персонала организации Драйцева Л.П. ¹ , Бобко Т.В. ¹	212
Мотивация как инструмент повышения уровня укомплектованности кадрами АО «Федеральная пассажирская компания» Погодина А.В. ¹	221
Стратегическое управление человеческим капиталом в государственном управлении: оценка практики реализации ДВА, Атабаев Ж.С. ¹	227
Роль организационной культуры в инновационном управлении Герлейн К.В. ¹	235
Оценка эффективности подсистемы формирования персонала Притужалова Ю.А. ¹ , Бобко Т.В. ¹	243
HR бренд как способ привлечения персонала Рябинская И.В. ¹	252
Социальный подход к исследованию эффективности системы управления персоналом Чубова Д.О. ¹	256
СЕКЦИЯ: СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ ПРОЕКТЫ	
Влияние микроорганизмов рода <i>Azotobacter</i> на рост и развитие семян, выращиваемых в загрязненной полимерными изделиями почве Барсукова З.В. ¹ , Сторчак В.П. ¹	268
Буккроссинг как средство повышения читательского интереса Катаева Т.И. ¹	272
Государственно-частное партнерство как механизм реализации социально- значимого проекта по созданию многофункционального торгового- логистического комплекса к.э.н., доцент Лысенкова М.В. ¹ , магистрант Кот П.Н. ²	275
Тенденции, проблемы и перспективы развития социального проектирования в деятельности учреждений социальной защиты к.с.н., доц. Терскова С.Г. ¹ , Шитикова Е.В. ¹	282