

## РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЫШЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

М. П. Гуменюк

Научный руководитель канд. экон. наук Е.А. Герасимова

*Сибирский Федеральный университет*

*Торгово-экономический институт, Красноярск*

Анализ сущности инновационного потенциала предприятия позволяет представить его как совокупность внедренных новшеств, которые основываются на скрытых резервах хозяйствующего субъекта и обеспечиваются качественным ростом эффективности процессов и продукции предприятия, востребованных рынком.

Стоит установить значимость влияния организационной культуры на инновационный потенциал предприятия. С этой точки зрения культура предприятия является собой механизм, посредством которого осуществляются целенаправленные изменения с целью обеспечения конкурентного преимущества компании на основе увеличения масштабов инновационного потенциала. Из данного положения вытекает вывод, что в контексте стратегического направления динамики инновационной деятельности предприятия управление организационной культурой подчинено наращиванию инновационной активности персонала.

Именно поэтому организационная культура выступает ведущим фактором влияния на инновационный потенциал предприятия, определяемым ее воздействием на различные аспекты деятельности компании, где организационные преобразования предстают как процесс формирования и внедрения в практическую деятельность хозяйствующего субъекта нововведений. Влияние организационной культуры на инновационный потенциал предприятия в целом находит отражение в степени достижения ее стратегической цели, а именно самоорганизации социально-экономической системы через трудовой потенциал организации, как составляющей общего потенциала компании. В процессном представлении, данная динамика видится автору следующим образом:  
рост трудового потенциала компании → рост компетенции персонала → рост доходности предприятия → возможность инновационного развития предприятия → наращивание инновационного потенциала предприятия → приобретение предприятием инновационного статуса.

Таблица 1.

Влияние организационной культуры на инновационный потенциал предприятия.

Направление	Ожидаемое влияние	Необходимые действия
Освоение инноваций	Отработка на экспериментальной основе культурных трансформаций предприятия, которые в максимальной степени будут содействовать росту инновационной активности персонала и увеличению инновационного потенциала предприятия в целом	Разработать систему мер, ценностей и поведенческих моделей, направленных на поддержание всех возможностей инновационного потенциала предприятия
Внедрение инноваций	Посредством сформированной системы	Контролировать и своевременно

	мер, ценностей и поведенческих моделей, способствует мобилизации ресурсов, в частности интеллектуального, организационного – управленческого и пр.	корректировать происходящие изменения во внешней среде, организационные изменения, личные изменения кадрового состава
«Рутинизация» инновационной деятельности и тиражирование инноваций	Влияние организационной культуры проявляется в переходе инновационного компонента деятельности предприятия – в традиционный, где ценностные и мотивационные установки персонала на инновации становятся повседневными нормами жизни	Построить модель управления организационной культурой инновационных предприятий
<i>Итого</i>	<i>Влияние организационной культуры на инновационный потенциал предприятия предусматривает трансформацию организационных механизмов управления</i>	

Итак, в заключение представленной статьи, можно сделать вывод о том, что влияние организационной культуры на инновационный потенциал предприятия раскрывается в выполняемых ею функциях, посредством которых осуществляется синергия мотивирующей и инновационной компонент развития компании. Основываясь на представленных рассуждениях, вытекает следующий вывод: инновационное развитие предприятия обуславливает необходимость трансформации сложившейся организационной культуры посредством существенной модификации ценностных представлений, стиля управления, поведенческих норм персонала и прочее, как важного фактора роста инновационного потенциала предприятия и обеспечения его конкурентоспособности в современных условиях.

Список использованных источников:

1. Безлепкин М.Н. Организационная культура как социальная технология развития инновационной активности персонала // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №69.
2. Гительман Л.Д., Исаева А.П. Амбициозные менеджеры: дерзость и интеллект. – М., 2004.
3. Неретина Е.А., Ерастова А.В. Управление процессами формирования и развития организационной культуры. – Саранск, 2004.