

С.Н. Кужева. О ФОРМИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Научно-технический прогресс выступает как важнейшая составляющая современных источников, повышающих динамизм развития общества. Его нельзя сводить к сумме инструментальных средств по освоению среды жизнедеятельности, потому что данный процесс является результатом длительного и сложного исторического развития человеческой цивилизации. Для НТП характерно не только средство достижения настоящего уровня развития, но и порождение определённого уровня развития общества и человеческой культуры.

В эпоху первой промышленной революции впервые громко заявила о себе ориентация на технические источники развития. До её начала (вторая половина XVIII в.) уровень жизни, характер развития техники в большинстве стран мира мало различались. Многообразие мира проявлялось в сфере традиций, культуры, религии, быта, особенностей организации общественно-политической жизни, государственного устройства различных народов. Стремление приверженцев ведущих мировых религий к их повсеместному распространению и утверждению свидетельствуют о зарождении противоположной тенденции - к универсализации жизни народов.

Стремительное развитие всех сфер жизнедеятельности человека и общества обеспечило превращение совершенствования орудий и предметов труда в целенаправленный и систематический процесс. Техника, оказавшая впечатляющее влияние на все стороны жизни, в какой-то мере заслонила суть фундаментальных сдвигов, которые происходили в развитии цивилизации. Речь идёт о том, что подъём крупной промышленности, основанный на научно-технических достижениях, подготовил почву для перехода к принципиально новому типу развития – инновационному. Начался переход от общества, в котором господствовали традиции и ритуал, к обществу, где ведущей становилась установка на изменения. Это давало возможность расширять зону влияния на социально-экономические процессы, сознательно и целенаправленно совершенствовать те сферы, в которых воздействие на соответствующие процессы было доступно человеку и институтам общества.

В XIX в. введение некоторых элементов одной культуры в другую обозначалось понятием «инновация» (английское *innovation*). В научных исследованиях культурологов инновацией называли процесс адаптации

новой нормы культуры или адаптированную норму культуры. А вся человеческая культура, по происхождению и по самой сути своей креативна, следовательно, - инновационна. И только в XX в. стали изучаться закономерности технических нововведений, и понятие «инновация» появилось в терминологии экономистов. Они рассматривали инновации как трансформацию идей в новый или улучшенный продукт или рабочий процесс, пользующийся спросом на рынке, как важнейшее средство преодоления экономических кризисов [1, 2].

Импульсы, рождённые в лоне европейской цивилизации и культуры, обеспечили переход к инновационному типу развития. Единственный универсальный институт средневековой Европы XVIII в. - церковь - утрачивает свои ведущие позиции среди институтов общества. Государственно-правовые, экономические и технологические элементы культуры обеспечивают динамизм развития и формирование такой культурной среды, которая постоянно воспроизводит инновационные импульсы. Инновационный акт перерастает рамки обычной реакции на изменение условий обитания общества, превращаясь из реакции на явление природы в реакцию на явление культуры. Превращается из естественного акта в культурный акт, искусственно воспроизводимый на систематической основе. Этим, в немалой мере, можно объяснить тот факт, что западная цивилизация догнала, а затем и превзошла технологический уровень Китая, Персии, Индии.

Техника постепенно стала подчинять себе все сферы общества. Вместо того чтобы стимулировать их инновационную активность в русле присущих им закономерностей развития, она замыкала их на себя, навязывала им свои решения. Всё разнообразие форм человеческой деятельности технократические иллюзии сводили к выработке и реализации технических решений, любые возникающие проблемы стремились решить путём создания и распространения новой техники. Когда жизнедеятельность человека становится технической проблемой, а Homo-faber (человек технический) - наиболее адекватным созданием цивилизации, то и культура становится техногенной. Социальные, нравственные, экологические и многие другие проявления общего кризиса современной культуры - это кризис техногенной парадигмы развития.

Вслед за техникой и наукой и другие элементы культуры стали объектом созидательной и целенаправленной инновационной деятельности. Если рассматривать этот процесс в контексте развития жизни и культуры, то можно констатировать эволюцию от неосознанной, стабильной реакции, как безусловного рефлекса на отдельные возмущения внешней среды, к управлению и конструированию этих условий с учётом возможностей человеческого организма и общества в целом.

В середине XX в. на Западе стала популярной теория модернизации, которая трактовалась как протяженный, всеобъемлющий исторический процесс инновационных мероприятий, где успех определяли социально-

экономические и структурные факторы [3]. Для перехода от традиционности к современности важно соблюсти шесть правил [4, С. 149-150], которые включали в себя следующее:

- мобилизация всех талантов и ресурсов для модернизации страны;
- осуществление модернизации в соответствии с культурой и традициями страны и превращение её в национальную идеологию;
- обеспечение высоких и устойчивых темпов экономического роста и концентрация на общественных целях;
- достижение компромисса при осуществлении политики;
- повышение участия населения в решении проблем страны;
- разумная внешняя политика.

В 1960-е гг. теория модернизации подвергалась критике за свой пессимизм. Для большинства стран одновременное сочетание благоприятных условий было едва ли достижимо.

В 80-90 гг. XX в., когда происходящее в мировом сообществе потребовало новых правовых, организационно-управленческих и технологических подходов, на первый план вышли проблемы формирования инновационной культуры. Как области общекультурного процесса, характеризующейся степенью восприимчивости личностью, группой, обществом различных новшеств в диапазоне от толерантного отношения до готовности и способности к превращению их в инновации [5, С. 49]. Инновационная культура показывает как уровень инновационности деятельности соответствующих социальных институтов, так и степень удовлетворения людей участием в них и результатами их деятельности.

Рассмотрим следующие уровни формирования инновационной культуры: суперглобальный, глобальный, локальный, индивидуальный [6, С. 105].

В глобальных размерах инновационное общество - это высокоинтеллектуальное общество, это путь тех, которые избрали целью и формой своей деятельности безостановочное интеллектуальное познание, путь тех, существование которых характеризуется повышенной интеллектуальной деятельностью и стремлением реализовать свои идеи [7, С. 8].

Локальный уровень формирования инновационной культуры представляют организации, открытый и динамичный характер которых, противоречивость целей и деятельности их отдельных подсистем рождает постоянные потребности в изменениях, в противном случае их способность к выживанию в динамичной обстановке ставится под угрозу. Инновационное развитие организации - процесс хозяйствования, опирающийся на непрерывный поиск и использование новых способов и сфер реализации своего потенциала.

Согласно современной экономической науке, в каждый конкретный период времени конкурентоспособная организация, ориентированная на удовлетворение общественной потребности, вынуждена работать над

товаром, относящимся к трём поколениям техники (технологии) - уходящему, господствующему и нарождающемуся. Величина дохода организации обеспечивается правильным распределением усилий между сменяющимися друг друга продуктами (поколениями техники/технологии).

Деятельность людей в любой организации строится на основе общих целей, ценностей и интересов. Организация, возникая и развиваясь, возвращает собственную культуру. Она становится глубинной и всеобъемлющей её характеристикой: философия и идеология управления, ценностные ориентации, верования, ожидания, расположения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий, как внутри, так и за пределами организации. Это способ ориентации жизнедеятельности организации, её предметный и деятельный генофонд. Развиваясь, организационная культура как бы отделяется от людей и становится атрибутом организации, её частью, оказывающей активное воздействие на её членов, модифицирующей их поведение в соответствии с теми нормами и ценностями, которые составляют её основу. Культура предопределяет место организации в более широкой системе осмысления окружающей действительности и внутренних отношений.

Задачи управления сводятся сегодня к одной генеральной задаче - формированию инновационного характера организационной культуры. Главным фактором риска в предпринимательской и хозяйственной деятельности является «фактор ННН» - некомпетентность, недобросовестность и нерадивость [8, С. 92]. Эти причины зачастую ведут к ошибкам высшего руководства субъекта хозяйствования, которые невозможно затем компенсировать усилиями всего коллектива, что оборачивается большими потерями.

Уникальность сегодняшней технологической революции заключается в том, что информационные технологии представляют собой инструменты мышления, увеличивающие интеллектуальные возможности человека, также как технологии промышленной революции увеличили его мускульную силу. П. Друкер отмечает, что наиболее ценным капиталом компании в XX в. было её производственное оборудование; в XXI в. им станут её работники, занимающиеся интеллектуальным трудом. Автоматизация, информатизация и цифровизация являются не чем иным, как быстрым замещением труда знаниями. Это приводит к тому, что на смену пролетариям индустриального типа приходят работники умственного труда, владеющие квалификацией и информацией в качестве необходимого набора орудий труда, таким образом, каким не квалифицированные фабричные работники никогда не могли бы владеть. Эти люди являются носителями иной, инновационной культуры, в связи с чем, необходимо говорить о степени подготовленности конкретной личности к осуществлению инновационной деятельности. Это и аксиологические проблемы развития инновационной культуры. Инновационная культура отражает ценностную ориентацию человека на

нововведения, инновационную установку, закреплённую в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также образцах и нормах поведения.

Элементы инновационной культуры в организации формируются, с одной стороны, как результат жизнедеятельности данной организации, успешного опыта решения её внутренних и внешних проблем, опыта многократно повторяющегося и закреплённого в организационной структуре и процессах, с другой - как результат активного воздействия субъективного фактора в виде властных установок лидеров организации. Это лишний раз подчёркивает актуальность рассмотрения ещё одного институционального уровня - индивидуального.

К вопросам инновационной культуры здесь необходимо подходить, как минимум в двух аспектах. Первый - самоменеджмент, то есть привитие навыков и любви к инновационной деятельности самому себе. Человека с позиций системного подхода оправданно характеризовать с точки зрения устойчивости и инновационности. Устойчивость трактуется как способность к сохранению своего состояния, поведения, стереотипов и т.д., существующую несмотря (а в отдельных случаях - напротив) на изменения окружающей среды. А инновационность рассматривается как способность к изменению своего состояния, поведения, стереотипов и т.д. Задача - найти оптимум между устойчивостью (стабильностью, неизменностью) и инновационностью (адаптируемостью, изменчивостью).

Второй аспект решения вопросов инновационной культуры - менеджмент кадров. В психологии творчества выделяют различные ролевые функции коллектива при решении эвристических задач. Каждый человек склонен к выполнению определённой ролевой функции, что объясняется его психотипом, спецификой развития индивидуальности, системой воспитания, образования и т.д. При создании творческих коллективов для решения преобразовательных задач важно умение определять ролевую направленность личности с тем, чтобы её деятельность в составе творческого коллектива была как можно более плодотворной [9]. Формирование инновационной культуры также требует установки на обучение.

В инновационной культуре заложен механизм саморазвития. Однако нередко она самоуничтожается по мере осуществления нововведения, например, когда распадается новаторская группа, то есть перестаёт существовать носитель культуры. Кроме того, инновационная культура находится под сильным влиянием, как традиционной культуры, так и угрозы «синдрома победителя», поэтому задача руководства - периодическая коррекция культуры.

Поддерживая тезис о формировании в организациях особой инновационной культуры, следует обращать внимание на необходимость адекватных преобразований и на макроуровне, то есть создание в обществе благоприятного экономического климата, в котором поощряются творчество, инновации, с учётом взаимообусловленности развития субъектов хозяйствования на разных уровнях управления. В основе инновационного

типа развития лежит процесс непрерывного и целенаправленного поиска, подготовки и реализации новшеств во всех сферах общества, что позволяет повышать эффективность функционирования общественного производства, увеличивать степень реализации потребностей общества и его членов, обеспечивать совершенствование его жизнедеятельности в целом.

Список источников

1. Кондратьев, Н.Д. Проблемы экономической динамики / Н. Д. Кондратьев; [Редкол.: Л. И. Абалкин (отв. ред.) и др.; Ин-т экономики АН СССР, Отд-ние экономики АН СССР]. - М. : Экономика, 1989. – 523 с.
2. Шумпетер, Й. Теория экономического развития : (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) / Й. Шумпетер ; Перевод с нем. В. С. Автономова и др. - Москва : Прогресс, 1982. - 455 с.
3. Шабасова, М. А. Транзитология как научный подход и идеология / М. А. Шабасова // Працы гістарычнага факультэта БДУ: навук. зб. Выпуск. 4. - Мінск: БДУ, 2009. - С. 195–202.
4. Ростоу, У. У. Политика и стадии роста [Текст] : Перевод с англ. / Уолт У. Ростоу. - Москва : Прогресс, 1973. – 204 с.
5. Лисин, Б.К. Инновационная культура / Б.К. Лесин // Инновации. - 2008. - № 10. - С. 49-53.
6. Кужева, С.Н. Теоретические и методологические основы управления развитием субъектов хозяйствования : монография / С. Н. Кужева ; Федеральное агентство по образованию, Омский гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского. - Омск : Изд-во ОмГУ, 2006. - 227 с.
7. Санто, Б. Сила инновационного саморазвития / Б. Санто // Инновации. – 2004. – № 2. – С. 5-11.
8. Глушаков, В.Е. Управление изменениями в бизнесе / В. Е. Глушаков - Минск: Дикта, 2011. – 212 с.
9. Кужева, С.Н. Готовность организации к внедрению изменений / С. Н. Кужева // Вестник Омского университета: серия «Экономика». - Омск: ОмГУ, - 2013. - №2. - С. 131-137.

О.Н. Макарова, доцент
Е.А. Еремеев, старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина»,
fmfmak.on@mail.ru
(г. Бийск, РФ)