

УДК 316.354:351/354, 316.4

JEL O31, O35

ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ МЕНЕДЖМЕНТОМ И ЭКСПЕРТАМИ: КОМПАРАТИВНЫЙ ПОДХОД

Леонова Ирина Сергеевна

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Россия

Аннотация

В статье дан анализ проблемы оценки уровня инновационности компании. Используются компаративный подход, экспертный метод и метод диагностики организационной культуры. Показано, что менеджмент проблемных компаний склонен завышать уровень технологической и управленческой инновационности (в сравнении с оценками, даваемыми экспертами), при этом оценки организационной культуры менеджерами существенно отличаются от оценок персонала. Наоборот, в инновационных компаниях наблюдается близость оценок менеджмента, экспертов и персонала при некотором отставании менеджерских оценок инновационности управления.

Ключевые слова: инновации, компаративный подход, экспертная оценка, ценности, организационная культура

Новые тенденции мирового экономического развития находят отражение в стратегических планах развития российской экономики. Так, в соответствии с долгосрочным прогнозом Министерства экономического развития на период до 2036 г. ситуация на российском рынке труда будет определяться переходом экономики на инновационный путь развития, внедрением инноваций, новых технологий и форматов взаимодействия. Вместе с тем в глобальном рейтинге инновационности Россия занимает на сегодняшний день только 46 место [1]. Актуальной задачей для современной социологии в настоящее время является выявление социально-психологических барьеров инновационного развития, связанных с управлением персоналом компаний, поскольку хорошо известен феномен сопротивления персонала инновациям. Такие исследования могут строиться на сравнительном изучении характеристик персонала инновационных компаний и компаний с проблемами перехода на инновационный путь развития. В этом случае исследователи, как правило, сталкиваются с проблемой оценки инновационности компаний. Но такая оценка необходима, поскольку сравнительный анализ, особенно на начальных этапах исследования, может дать важные сведения о характеристиках персонала и управления.

Далеко не всегда можно получить достоверную информацию об уровне инновационности той или иной компании на ее сайте, по материалам работы ее PR службы. Анализ показателей экономической деятельности нередко является недоступным для исследователей. Безусловно, об инновационности компании, в

первую очередь, судят по производимому ею продукту. Однако, встают вопросы об устойчивости компании в реализации ею во времени своего инновационного потенциала. Поэтому закономерный интерес вызывает путь компании к ее нынешнему инновационному состоянию. Так, например, А.В. Платонова и Е.В. Пустынникова справедливо предлагают осуществлять анализ динамики уровня инновационной активности компании за последние 10 лет [2].

Изучение пути становления инновационности является особо значимым, когда компания не создана как инновационная, а преодолела барьеры инновационного развития. Именно в этих случаях возможно изучение становления тех организационных условий, которые влияют на инновационную динамику в развитии компании.

К настоящему времени в целом ряде зарубежных и российских исследований выявлены те характеристики в деятельности компаний, которые обеспечивают ее инновационность. Краткий перечень показателей инновационности компании представлен в таблице 1.

Таблица 1 Показатели оценки инновационности компании [2 - 6]

Показатели	-	+
Ноу-хау и технологии		
Источники появления ноу-хау	Заемствованные (зависимость от внешнего источника)	Внутренние (высокая доля автономности)
Тип(характер) ноу-хау	Адаптивное, тип – улучшающий	Обеспечивающее существенный отрыв от точки отсчета, тип – радикальный
Технологические инновации, соотношение интенсивности затрат на технологические инновации и удельного веса инновационных товаров, работ, услуг	Низкий уровень инновационной активности	Стремление к производству высокотехнологической продукции, высокий уровень инновационной активности
Человеческий капитал		
Ценности	Ценности отношений и иерархии	Ценности инновационности и конкурентоспособности
Отношение сотрудников к инновационной деятельности	Отсутствие желания и мотивации к обучению, нежелание брать на себя ответственность, бескомпромиссность	Целеустремленность, готовность к обучению и самообучению, желание и умение брать на себя ответственность, умение идти на компромисс
Управление		
Организационная структура и инструменты управления	Иерархическая и негибкая структура, жесткое распределение обязанностей, бюрократия	Гибкая, горизонтальная структура, междисциплинарные рабочие группы, адхократия и сетевое взаимодействие
Уровень централизации	Высокий	Оптимальный

Можно видеть, что не только продукты, создаваемые компанией в виде ноу-хау, и ее технологическая оснащенность, представляют интерес для исследователей, но и качества персонала, и особенности управления компанией в целом и персоналом, в частности. Именно эти характеристики представляются особо значимыми в социологических и психологических исследованиях, направленных на изучение специфических особенностей персонала проблемных и инновационных компаний, становление человеческого капитала при инновационной направленности в развитии компаний.

Представленные в таблице характеристики показывают содержательную сторону технологии оценки уровня инновационности компании. Для построения такой технологии целесообразно разработать шкалы оценки, привлечь менеджмент компаний и экспертов, осуществить сбор данных и провести сравнительный анализ компаний по всем основным показателям: ноу-хау – технологическая инновационность, персонал – приверженность ценностям инновационности и управление – управленческая инновационность. Особую сложность представляет получение данных о становлении инновационности компании во времени. Однако, имеющиеся данные, полученные в предшествующих исследованиях [6] могут помочь в ответе на вопрос о необходимости изучения временной динамики инновационных процессов.

Цель исследования: апробация компаративного подхода к оценке инновационности компании.

Эмпирическая база исследования: семь крупных производственных компаний г. Нижнего Новгорода, типичного промышленного города России, с еще советской историей, часть из них имеет репутацию инновационных компаний, а часть – это компании с многолетними проблемами модернизации, в последнее время с серьезными трудностями вхождения в новый технологический уклад.

Методы: метод оценки менеджерами компаний и оценки экспертами нижегородской ассоциации промышленников и предпринимателей уровня технологических и управленческих инноваций. Внешним экспертам было предложено оценить технологический и управленческий уровень известных им компаний по десятибалльной шкале, сравнивая оцениваемые предприятия с предприятиями региона. Поскольку внешние эксперты, как правило, не знакомы с характеристиками персонала компаний, применен метод диагностики организационной культуры компании К.Камерона и Р.Куинна, позволяющий выявить превалирующие ценности организационного развития в социально-психологическом контексте трудовой деятельности персонала [7]. От каждой компании в исследовании приняли участие по 5-7 менеджеров и примерно по 80 представителей инженерного корпуса. Исследования психологических барьеров инновационного развития и психологической жизнеспособности компаний ведутся в ННГУ им. Н.И. Лобачевского с 1999 года [8], поэтому оказалось возможным представить в таблицах сведения о трех компаниях, исследованных в 2008 году, чтобы можно было составить представление о динамике их инновационности.

Анализ результатов.

Данные таблицы 2 показывают, насколько сложно доверять оценкам менеджмента проблемных компаний. С одной стороны, менеджеры знают положение дел в компании, но, с другой, ни разу не зафиксированы оценки ниже 5 баллов. Даже на предприятиях с очень большими проблемами менеджмент не считает свои компании существенно «хуже» других. Это относится, как к 2008 году, так и к 2019.

Таблица 2 Оценка технологических и управленческих инноваций менеджерами компаний и экспертами

№	Оценка технологических инноваций						Оценка управленческих инноваций					
	2008			2019			2008			2019		
	Эксперты	Менеджеры	W	Эксперты	Менеджеры,	W	Эксперты	Менеджеры	W	Эксперты	Менеджеры	W
1				7.2	7.6	-				8.5	6.2	*
2				8.3	8.5	-				8.5	7.0	T
3	6.2	6.8	-	9.4	9.2	-	8.2	7.9	-	9.0	7.2	*
4				4.4	5.5	*				4.1	5.5	*
5	3.5	6.0	* *	3.5	5.8	**	3.0	6.2	* *	3.0	5.7	*
6	3.7	5.5	* *	3.5	6.2	**	3.5	6.5	*	3.5	5.0	* *
7				3.7	5.6	**				3.5	5.7	* *

В таблицах 2 и 3: W – статистическая значимость различий по критерию Вилкоксона: * - $p \leq 0.05$; ** - $p \leq 0.01$, T – тенденция; -- статистически значимые различия отсутствуют

Сравнение своей компании с другими, более инновационными, заставляет менеджеров сохранять типичный для них уровень оценки в диапазоне 5.5 - 6.2 баллов. Эксперты присваивают проблемным компаниям оценки инновационности в диапазоне 3.0 – 4.1 баллов. Практически во всех случаях выявлены статистически значимые различия в оценках менеджеров и экспертов. Привлекает внимание близость оценок технологической и управленческой инновационности. Оценки управленческой инновационности несколько ниже технологической, но статистической значимости различий нет. Видимо, это не случайно: управленческая инновационность должна бы вести за собой технологическую, но сохранение традиционных управленческих подходов оставляет технологическую инновационность на низком уровне.

Подтверждение этому можно увидеть, если обратиться к данным, полученным при исследовании компаний, причисляемых экспертами к инновационным. В 2008 году компания (№3) имела экспертную оценку технологической инновационности 6.2 балла, а управленческой – 8.2 балла. В 2019 году соответствующие показатели составили уже 9.4 и 8.2 баллов соответственно. Т.е. управленческое опережение в организационных изменениях обеспечило и технологический рост. Оценки экспертов и менеджеров инновационных предприятий весьма близки при оценке технологической инновационности, статистически значимые различия между ними отсутствуют.

Но это не относится к оценке управленческой инновационности в 2019 году. Оценки менеджеров существенно ниже оценок экспертов, хотя статистически значимо выше оценок менеджеров проблемных предприятий. Это свидетельствует о том, что менеджеры понимают, что они действуют в правильном направлении (это подтверждает успешное технологическое развитие), но и перспективы оптимизации управленческих процессов еще велики.

Результативность управления на инновационных предприятиях подтверждается при анализе ценностных основ организационной культуры (ОК) (таблица 3).

Таблица 3 Оценка организационной культуры компании менеджерами и персоналом (инженеры)

№	Ценности организационной культуры, 2019											
	Клановые		W	Инновационные		W	Рыночные		W	Иерархические		W
	М	И		М	И		М	И		М	И	
1	30.6	27.5	T	19.5	20.5	-	30.5	33.2	-	19.4	18.8	-
2	33.3	30.5	-	20.4	19.3	T	31.0	32.4	-	15.3	17.9	-
3	24.8	25.5	-	20.0	18.5	-	30.2	31.5	-	25.0	24.5	-
4	25.6	41.5	*	17.2	12.4	*	22.4	19.2	*	34.8	26.9	*
5	23.5	40.5	*	19.1	10.7	*	20.5	16.6	*	36.9	32.2	*
6	21.6	34.5	*	17.5	12.5	*	20.5	15.4	*	40.4	37.6	T
7	30.3	35.5	*	17.8	14.1	*	18.5	12.2	*	33.4	38.2	*

И менеджеры, и инженерный корпус инновационных компаний солидарны в оценке инновационного компонента ОК. Он колеблется в диапазоне 18.5 - 205%. Это существенно превосходит оценки присутствия инновационности в ОК проблемных компаний, где представленность этого компонента в оценках инженеров составляет 10.7 – 14.1%. Менеджеры проблемных предприятий и в этом случае демонстрируют статистически значимо более высокие оценки, чем их персонал. Диапазон их оценок составляет 17.2 – 19.1%. Это статистически значимо не отличается от оценок инженеров инновационных предприятий. На этом примере хорошо видно, что для оценки инновационности не достаточно менеджерских оценок. Ценности ОК инновационных компаний соответствуют оценкам технологической и управленческой инновационности, а на проблемных предприятиях оценки менеджеров и персонала существенно расходятся, но на первый план выступает соответствие экспертных оценок и ценностного состояния ОК по оценкам инженерного корпуса.

Другие ценностные составляющие ОК подтверждают общую картину инновационности в исследуемых компаниях. Можно видеть, что тип ОК в инновационных компаниях базируется на рыночных ценностях с сохранением сложившихся отношений в коллективах и выраженным инновационным компонентом. Иерархический компонент представлен минимально в сравнении с остальными. Это обеспечивает внутреннюю конкуренцию, которая не разрушает человеческие отношения, а стимулирует инновационность.

В проблемных компаниях ценностная организационно-культурная ситуация принципиально другая. Менеджмент полагает, что держит организационную ситуацию под полным контролем. Иерархический компонент представлен в диапазоне 33.4 – 40.4%, но только в одной компании (№7) инженеры признают эту доминанту. В остальном инженерный корпус оценивает присутствие клановых ценностей как доминирующих: от 34.5% до 41.5%, что показывает уязвимость автократического подхода: работники всегда находят способы смягчить его действие. Но это смягчение не способствует росту ни инновационных ценностей, ни рыночных: и те и другие представлены минимально. Это еще раз подтверждает тот факт, что сохранение традиционных для России кланово-иерархических подходов в управлении является нередко непреодолимым барьером инновационного развития.

Выводы: 1. Проведенное пилотное исследование на основе компаративного подхода, экспертных оценок и организационной культуры по разработке технологии оценки уровня инновационности компаний для проведения социологических и социально-психологических исследований показало продуктивность и перспективность полученных результатов.

2. Динамика экспертных оценок технологической и управленческой инновационности отражает специфику инновационных преобразований в компаниях. Экспертная оценка и оценка организационно культуры персоналом являются более надежными для компаний с многолетними проблемами выхода на инновационный путь развития, чем оценки менеджеров этих компаний.

3. В компаниях инновационной направленности оценки менеджмента, как уровня технологической инновационности, так и ценностной приверженности персонала инновационному развитию близки с оценками экспертов. Отмечено, что менеджмент инновационных компаний более сдержан в оценке инновационности управления, чем эксперты, что указывает на то, что менеджмент видит перспективы развития.

4. При оценке уровня инновационности компаний для получения надежного результата целесообразно использовать весь комплекс апробированных дополняющих друг друга оценочных средств. Вместе с тем, исследование динамики развития инновационности компании во времени является важным аспектом исследования, но при невозможности сбора таких данных можно ограничиться актуальными результатами. В этом случае целесообразно сравнивать компании с приблизительно одинаковым периодом существования.

Список литературы:

1. Global Innovation Index 2019. 12th Edition / Eds S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business. 2019. [Electronic resource]. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report> (accessed 04.02.2020).
2. Платонова А.В., Пустынникова Е.В. Инновационное развитие предприятий обрабатывающей промышленности: тенденции и перспективы// Вестник университета. 2020. № 1. С. 57–64.

- Platonova A.V., Pustynnikova E.V. Innovacionnoe razvitie predpriyatij obrabatyvayushchej promyshlennosti: tendencii i perspektivy// Vestnik universiteta. 2020. № 1. S. 57–64.
3. Яшин С.Н., Тихонов С.В. Методические подходы к определению структуры инновационного потенциала организации // Финансы и кредит. 2015. Т. 628. № 4. С. 2-12.
- Yashin S.N., Tihonov S.V. Metodicheskie podhody k opredeleniyu struktury innovacionnogo potentsiala organizacii // Finansy i kredit. 2015. Т. 628. № 4. S. 2-12.
4. Захарова Л.Н. Психологические барьеры становления инновационной экономики в России // Социальная психология труда. Теория и практика. Коллективная монография / Под ред. А.Л.Журавлева. Л.Г.Дикой. М.: Институт психологии РАН. 2010. Т.2. С. 313-330. Zaharova L.N. Psihologicheskie bar'ery stanovleniya innovacionnoj ekonomiki v Rossii // Social'naya psihologiya truda. Teoriya i praktika. Kollektivnaya monografiya / Pod red. A.L.Zhuravleva. L.G.Dikoj. M.: Institut psihologii RAN. 2010. T.2. S. 313-330.
5. Daft R.L. Organization Theory and Design. 10th Edition. South-Western Cengage Learning, Mason, USA, 2010.
6. Kafashpoor A., Shakoori N., Sadeghian S. Linking Organizational Culture, Structure, Leadership Style, Strategy, and Organizational Effectiveness: Mediating Role of Knowledge Management //Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS). 2013. Vol.10. P.158-172.
7. Cameron K.S, Quinn R.E. Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the competing values framework. Third ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
8. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Монография. Н.Новгород: ННГУ, 2017. Zaharova L.N., Leonova I.S., Korobejnikova E.V. Psihologicheskaya zhiznesposobnost' personala rossijskih predpriyatij. Monografiya. N.Novgorod: NNGU, 2017.

Сведения об авторе(ах)

Леонова Ирина Сергеевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, irina_leonova@list.ru, тел. +79200777831

ORGANIZATION INNOVATIVENESS ASSESSMENT BY MANAGEMENT AND EXPERTS: COMPARATIVE ANALYSIS

Leonova Irina Sergeyevna

Department of Field and Applied Sociology of the Faculty of Social Sciences,
National Reserach Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny
Novgorod, Russia

Summary

The analysis of the problem of assessing the level of innovativeness of the company is presented. A comparative approach, an expert method and an organizational culture diagnostic method have been used. It has been revealed that the management of problematic organizations is inclined to increase the level of technological and managerial innovativeness (assessments is compared with the evaluations given by experts), whereas management assessments of organizational culture differs a lot from the one made by the employees. On the contrary, in innovative organizations, the closeness of management, experts and personnel assessment is observed, with some lagging of managerial evaluations of management innovations.

Keywords: innovations, comparative analysis, expert evaluation, values, organizational culture

Author's personal details

Leonova Irina Sergeyevna – Ph.D., Associate Professor, Department of Field and Applied Sociology of the Faculty of Social Sciences, National Reserach Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, irina_leonova@list.ru, tel. +79200777831

© Леонова И.С.