

Влияние институтов рынка труда и корпоративного управления на развитие российской инновационной культуры

Александр Валерьевич Джигоев

Владикавказский научный центр Российской академии наук, Республика Северная Осетия — Алания, Россия, dzhigoevsasha@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4958-2860>

Аннотация

Цель. Изучить систему факторов, влияющих на развитие инновационной культуры российских компаний.

Задачи. Опираясь на качественные исследования, провести сравнительный анализ основных структурных составляющих инновационной культуры типологически разных отечественных компаний; выявить внутренние и внешние условия развития инновационной культуры; обосновать ведущую роль государства в регулировании формальных институтов рынка труда, формирующих паттерны инновационной культуры общества и способствующих инновационному развитию российских компаний.

Методология. Автором применены методы анализа и синтеза, сравнения и обобщения, а также общелогические методы исследования.

Результаты. Внедрение инноваций российскими компаниями предполагает не только использование новых технологий и материалов, производство и вывод на рынок новых продуктов (услуг), но и создание культурной среды, благоприятной для инноваций. Ключевую роль в этом процессе играют не только внутрикорпоративные, но и внешнесистемные факторы. Внутрифирменная система инновационного развития включает в себя стратегическую приверженность топ-менеджмента инновациям, креативность как высшую ценность корпоративной культуры, а также реализуемые управленческие практики, нацеленные на повышение восприимчивости сотрудников к инновациям. Общесистемные факторы инновационной культуры предопределены системой национального образования и институтами рынка труда.

Выводы. Государство играет ведущую роль в формировании инновационной культуры социума. Креативная деятельность в Российской Федерации на государственном уровне только недавно нашла финансовую и организационную поддержку. Поэтому важно не потерять эту ценностную ориентацию и продолжить модернизацию социальных процессов, направленных на инновационное развитие экономики. Направленность на формирование инновационной культуры должна найти отражение в функционировании институтов рынка труда (министерства труда, служб занятости, миграционной службы и других, а также в механизмах регулирования рынка труда (государственной политике занятости, деятельности профессиональных союзов, социальном партнерстве и коллективных договорах).

Ключевые слова: стратегические ценности, инновационная культура, научно-творческая деятельность, развитие человеческого капитала, институты рынка труда

Для цитирования: Джигоев А. В. Влияние институтов рынка труда и корпоративного управления на развитие российской инновационной культуры // *Экономика и управление*. 2022. Т. 28. № 11. С. 1162–1168. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2022-11-1162-1168>

Благодарности: исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-20534, <https://rscf.ru/project/22-28-20534/>

© Джигоев А. В., 2022

The impact of labor market institutions and corporate governance on the development of Russian innovation culture

Alexander V. Dzhioev

Vladikavkaz Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, Republic of North Ossetia-Alania, Russia, dzhioevsasha@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4958-2860>

Abstract

Aim. The presented study aims to investigate the system of factors affecting the development of innovation culture in Russian companies.

Tasks. Based on qualitative research, the author comparatively analyzes the main structural components of innovation culture in typologically different Russian companies; determines internal and external conditions for the development of innovation culture; substantiates the leading role of the government in regulating formal labor market institutions that form the patterns of innovation culture in society and facilitate the innovative development of Russian companies.

Methods. This study uses the methods of analysis and synthesis, comparison and generalization, and general logical research methods.

Results. Innovation in Russian companies involves not only new technologies and materials, the production of new products (services) and their introduction to the market, but also the creation of a cultural environment favorable for innovation. The key role in this process is played not only by internal corporate factors, but also by external ones. A company's internal innovation development system includes the strategic commitment of top management to innovation, creativity as the highest value of corporate culture, and implemented management practices aimed at increasing employee receptivity to innovation. System-wide factors of innovation culture are predetermined by the national education system and labor market institutions.

Conclusions. The government plays a leading role in the formation of an innovation culture in society. Creative activity in the Russian Federation has only recently found financial and organizational support at the government level. Therefore, it is important not to lose this value orientation and continue the modernization of social processes aimed at the innovative development of the economy. The focus on the formation of innovative culture should be reflected in the activity of labor market institutions (the Ministry of Labor, employment services, migration service, etc.), and in the mechanisms of labor market regulation (state employment policy, trade unions, social partnership, and collective agreements).

Keywords: *strategic values, innovation culture, scientific and creative activity, human capital development, labor market institutions*

For citation: Dzhioev A.V. The impact of labor market institutions and corporate governance on the development of Russian innovation culture. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2022;28(11): 1162-1168. (In Russ.). <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2022-11-1162-1168>

Acknowledgments: This study was funded by the grant of the Russian Science Foundation No. 22-28-20534. <https://rscf.ru/project/22-28-20534/>

Россия с весны 2022 г. функционирует в условиях жесточайшего санкционного режима. В этом, с одной стороны, скрыт высокий уровень угроз наступления кризисных явлений в целом ряде отраслей экономики, с другой — очевидной становится возможность выпуска широкой линейки товаров и услуг в рамках стратегии импортозамещения. В сложившейся ситуации решающее значение имеет усиление инновационной деятельности российских компаний. Последняя, однако, предполагает создание инновационной

инфраструктуры, понимаемой как совокупность организационно-правовых, финансово-экономических институтов, управленческих технологий и условий, способствующих инновационной деятельности компаний. Инновационная культура выступает важным условием успешного инновационного развития в XXI в., что определяет актуальность проблемы данного исследования, а также ее научно-практическую значимость.

Фундаментальные работы ведущих мировых экспертов содержат ряд ключевых

выводов, определяющих инновационный вектор будущего развития мировой экономики [1]. Российскими учеными обоснована мысль о том, что многие зарубежные практики и рекомендации вполне применимы в нашей стране. Речь идет прежде всего о повышении роли инновационной деятельности в процессе достижения конкурентоспособности отечественных компаний и регионов [2], необходимости развития национальной инновационной системы для продвижения новой продукции (услуг) [3], развития многоуровневой инновационной среды, включая ее внешне- и внутрикорпоративный уровни [4]. В исследованиях последних лет показано, что корпоративная культура российского бизнеса претерпевает эволюцию, и все большему числу компаний становится свойственна стратегическая приверженность топ-менеджмента инновациям; что корпоративная культура имманентно направлена на стимулирование творческого мышления и понимается как инструмент управления инновационной деятельностью [5]; что в динамично развивающемся мире отечественному бизнесу «уже невозможно эффективно функционировать без применения инноваций» [6].

Действительно, если одно-два десятилетия назад благосостояние российских предприятий в значительной степени зависело от масштабов применения физического капитала, то сегодня большую часть новых доходов создают на основе использования интеллектуального капитала компаний в рамках формируемой в России экономики знаний [7]. В настоящее время российские высокотехнологичные предприятия «все в большей степени представляют собой подобие научных лабораторий, в которых высококвалифицированные специалисты заняты в основном созданием и использованием знаний» [5]. В современных обзорах практики формирования инновационной культуры в компаниях-лидерах мирового инновационного развития говорится о том, что эти «компании открыты для новшеств, поощряют творчество и изобретательность сотрудников, которые задают креативную среду, оценивают значимость не только революционных, но и улучшающих нововведений, учитывают психологию новаторов и всячески развивают культуры инновационной деятельности» [8].

Существует множество подходов к трактовке понятия «инновационная культура» (ИК)

[9; 6]. Мы понимаем под ИК часть организационной культуры, основанной на ценности и поддержке инноваций. В понимании ИК значимым видится то, что инновационная деятельность, как ценность и норма трудового поведения, разделяется персоналом компании, и что ИК формирует приращение человеческого капитала организации [7].

О важности инновационной культуры в целях достижения конкурентоспособности, устойчивого развития речь идет и во многих отечественных исследованиях. Так, в Докладе о социальных инвестициях в России [10] на основе обобщения результатов опроса руководителей 60 ведущих российских компаний выявлены особенности интерпретаций бизнесом основополагающих концепций в области корпоративной социальной ответственности. Показано, что отечественные компании придерживаются инновационных ценностей, но тенденция создания последних для бизнеса и общества проявляется неравномерно и противоречиво; что для создания инновационной культуры в организации руководителю следует четко определить, какой инновационной стратегии следует придерживаться компании, как мотивировать сотрудников, предварительно определив цель и область внедрения инноваций [11].

Обобщая результаты исследования, проведенного специалистами Института статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (ИСИиЭЗ НИУ «ВШЭ»), под названием «Инновационная культура в российских компаниях» [12], содержащего анализ серии социологических опросов руководителей и сотрудников отечественных компаний о текущем состоянии и перспективах развития культуры инноваций¹, можно заключить, что ключевые управленческие практики, формирующие инновационную культуру организаций, могут быть сгруппированы в пять блоков: стратегический фокус на инновации, обучение персонала, вовлеченность сотрудников, организационная гибкость, корпоративная открытость.

¹ Исследование базируется на результатах специализированного опроса 710 предприятий высокотехнологичных и среднетехнологичных отраслей высокого уровня обрабатывающей промышленности в рамках регулярного Мониторинга инновационного поведения предприятий НИУ ВШЭ. Сроки проведения опроса: декабрь 2021 г. — март 2022 г.

Разные компании, согласно результатам исследования ИСИиЭЗ НИУ ВШЭ, показали разную стратегическую приверженность инновационной культуре. Самый высокий интегральный индекс уровня развития инновационной культуры (3,85 балла из 5 баллов) присвоен, согласно результатам опроса руководителей, компаниям в сферах фармацевтики, электроники, химической отрасли, а также сектору производства и ремонта транспортных средств. Этот уровень свидетельствует об умеренно позитивной оценке топ-менеджментом внутренних условий для развития инноваций.

В целом инновационная культура в отечественных организациях «развивается сбалансированно: оценки текущей ситуации варьируют от 3,26 (условия для внутреннего предпринимательства) до 4,24 (возможность сотрудников доводить свои идеи до руководства)», как отмечено в резюме отчета «Инновационная культура в российских компаниях». Оценивая трехлетние ожидания российского топ-менеджмента, авторы исследования констатируют сдержанность оценок в связи с высокой макроэкономической нестабильностью.

Среди составляющих инновационной культуры наилучшие оценки текущего состояния и ожиданий относятся к ориентации предприятий на рост на основе инноваций (4,03 и 3,97 соответственно). Фокус на инновации находит отражение в стратегических приоритетах и ценностях компании (оценка текущего состояния — 4,01), разделяемых сотрудниками (4,05). Высоко руководители хайтек-предприятий оценивают и культуру внутренней открытости: поддержку командной работы и межфункционального взаимодействия (4,17), понимание сотрудниками ценности коммуникации (4,11). Несколько хуже, по мнению респондентов, складывается ситуация, связанная с внешней открытостью. Несмотря на активное использование внешних каналов получения информации (4,19), по-прежнему ограничены интенсивность кооперации с российскими вузами и научными организациями в сфере образования (3,28), взаимодействие с потребителями при разработке инноваций (3,43).

В исследовании указано, что оценки уровня развития инновационной культуры дифференцированы по типам предприятий. Инноваторы, имевшие за последние три года опыт успешного внедрения новых продуктов и бизнес-процессов, уделяют большее

внимание созданию условий для развития инноваций в сравнении с предприятиями, пока не вовлеченными в инновационную деятельность.

Максимальные отличия проявляются в большей ориентации крупных компаний и предприятий-экспортеров на развитие человеческого потенциала. Руководители крупного бизнеса высоко оценивают роль обучения персонала (4,06) и постоянно развивают свой профессиональный уровень, при этом стараясь активно поощрять сотрудников за новые бизнес-идеи и предложения организационных нововведений.

В исследовании ВШЭ обращено внимание и на значимость такой составляющей инновационной культуры, как восприимчивость персонала к нововведениям; это, как справедливо утверждают эксперты, — необходимое условие развития ИК. Действительно, для повышения инновационной активности сотрудников требуется создание и поддержание среды восприятия инноваций. Иными словами, нужно создать такую креативно-психологическую среду, которая содействует устойчивой инновационной активности, стимулирует персонал к постоянному творчеству и нововведениям. В этой связи в рамках опроса проанализирована вовлеченность сотрудников в генерацию инноваций. Результаты опросов свидетельствуют о низкой вовлеченности персонала в процессы генерации инноваций. Доля людей, предложивших своим компаниям какие-либо нововведения в 2022 г. оказалась ниже, чем в предыдущие годы. В отчете указано следующее: «Чаще всего работники выступали с предложениями по усовершенствованию производственных и бизнес-процессов (53 %), существующей продукции (33 %) и инструментов ее продвижения (25 %). Идеи по созданию новых товаров и услуг сотрудниками выдвигались заметно реже» [12].

К настоящему времени среди российских компаний можно выделить кластер компаний — «образовательных» лидеров. В них 11 % сотрудников прошли в течение последнего года повышение квалификации по инновационным программам, а среди остальных компаний повысили квалификацию практически вчетверо меньше (лишь 3 % сотрудников). В так называемом пандемийном 2020 г. большинство компаний-инноваторов занимались самообразованием (87 %). Среди других компаний самообразование распространено вдвое реже (42 %).

Достижение роста инновационной активности российской компании лишь путем развития внутрикорпоративной инновационной культуры имеет ограниченный горизонт и потенциал. Без широкого общественного распространения инновационных ценностей невозможно занять значимую долю даже на национальном рынке. В определенной степени инновационная культура общества формирует и спрос на инновации, и запрос на новые знания. Эти обстоятельства предопределяют ведущую роль государства в формировании инновационной (в том числе цифровой) культуры и обеспечении роста общественной значимости научно-творческой деятельности. Креативная деятельность в Российской Федерации (РФ) на государственном уровне лишь недавно стала поощряться системно. Поэтому важно не потерять такую ценностную ориентацию и продолжить многоуровневую модернизацию социальных процессов в целях инновационного развития экономики РФ.

Существенную роль в формировании национальной инновационной культуры выполняют институты рынка труда, которые следует рассматривать в разных плоскостях: с одной стороны, рынок труда — это институт, принятые в обществе правила взаимодействия индивидов, сложившиеся в процессе развития культуры и определяющие привычный способ организации той или иной сферы общественной жизни. С другой стороны, рынок труда выступает как социальный институт социально-трудовых отношений, складывающихся по поводу

условий найма и использования рабочей силы. С третьей стороны, институты рынка труда можно рассматривать как сложную иерархию мотивов человека, которая определена разделяемыми им ценностями.

Инновационная культура при таком подходе должна быть отражена в следующих институтах рынка труда:

1) трудовом и налоговом законодательстве, в рамках которых регламентируются с учетом фактора инновационной культуры социально-трудовые отношения на уровне компаний, правила и процедуры формирования заработной платы и т. п.;

2) системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

3) ценностных основах рынка труда: уровне доверия в трудовой сфере, критериев инновационного труда, предубеждений работы и др.

Инновационная культура распространяется и на формальные институты рынка труда (министерство труда, службу занятости, миграционную службу и др.), и на механизмы регулирования рынка труда, к числу которых относятся государственная политика занятости, деятельность профессиональных союзов, социальное партнерство, коллективные договоры и др. На формирование инновационной культуры общества в значительной степени влияет система национального образования [13]. Однако она образуется под влиянием института семьи и новых в условиях цифровизации экономики социальных взаимоотношений, системное изучение которых требует дальнейшего исследования.

Список источников

1. Адизес И. К. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / пер. с англ. М.: Альпина Пабlishер, 2021. 262 с.
2. Волкова А. В., Захарова Л. Н. Роль инновационной деятельности в процессе повышения конкурентоспособности предприятия // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 2-1 (72). С. 40–43. DOI: 10.24412/2411-0450-2021-2-1-40-43
3. Гуриева Л. К. Конкурентоспособность инновационно ориентированного региона: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2007. 45 с.
4. Левизов В. А. Совершенствование современной региональной экономической политики в современных условиях // Журнал правовых и экономических исследований. 2021. № 4. С. 189–193. DOI: 10.26163/GIEF.2021.14.57.028
5. Симонов С. В., Бобылев И. А., Осипова А. В., Некарыснoв Д. А. Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: сборник науч. трудов III Всерос. науч.-практ. конф. Самара: Самарский научный центр РАН, 2021. С. 108–114.
6. Griesar K., Bessant J., Bernschneider-Reif S. The Recipe for Corporate Longevity: From the Perspective of “Managing Innovation” // Angewandte Chemie International Edition. 2018. Vol. 57. No. 16. P. 4130–4142. DOI: 10.1002/anie.201712514
7. Джигоев А. В. Роль интеллектуального капитала в достижении национальной конкурентоспособности // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2018. № 6 (103). С. 113–115.

8. Гаврилюк А. В. Культура инновационной деятельности в организациях: современные практики и методы развития // Теория и практика общественного развития. 2019. № 6 (136). С. 37–41. DOI: 10.24158/tipor.2019.6.5
9. Буравихина К. К., Огурцова Н. С. Инновационная корпоративная культура как инструмент развития компании // Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития (Вектор-2022): сборник трудов Всерос. науч. конф. молодых исследователей с междунар. участием. М.: Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), 2022. С. 138–142.
10. Доклад о социальных инвестициях в России — 2014: к созданию ценности для бизнеса и общества / под общ. ред. Ю. Е. Благова, И. С. Соболева. СПб.: Авторская творческая мастерская (АТМ Книга), 2014. 144 с.
11. Благов Ю. Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 3. С. 17–34.
12. Инновационная культура в российских компаниях // Институт статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». 2022. 24 октября. URL: issek.hse.ru/news/788147529.html (дата обращения: 10.10.2022).
13. Dzhioev A. Technology impact on transformation of the labor markets and society sustainable development // E3S Web of Conferences. 2020. Vol. 208. Article 04022. DOI: 10.1051/e3sconf/202020804022

References

1. Adizes I.K. The ideal executive: Why you cannot be one and what to do about it. Carpinteria, CA: Adizes Institute Publications; 2004. 295 p. (Russ. ed.: Adizes I.K. Ideal'nyi rukovoditel'. Pochemu im nel'zya stat' i chto iz etogo sleduet. Moscow: Alpina Publisher; 2021. 262 p.).
2. Volkova A.V., Zakharova L.N. The role of innovation in enhancing the competitiveness of the company. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika = Economy and Business: Theory and Practice*. 2021;(2-1):40-43. (In Russ.). DOI: 10.24412/2411-0450-2021-2-1-40-43
3. Gurieva L.K. Competitiveness of an innovation-oriented region. Doct. econ. sci. diss. Synopsis. Moscow: Russian Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation; 2007. 45 p. (In Russ.).
4. Levizov V.A. Improvement of modern regional economic policy under modern conditions. *Zhurnal pravovykh i ekonomicheskikh issledovaniy = Journal of Legal and Economic Studies*. 2021;(4):189-193. (In Russ.). DOI: 10.26163/GIEF.2021.14.57.028
5. Simonov S.V., Bobylev I.A., Osipova A.V., Nekarysnov D.A. Innovative strategies of human resource management. In: Innovative strategies of human resource management. Proc. 3rd All-Russ. sci.-pract. conf. Samara: Samara Scientific Center RAS; 2021:108-114. (In Russ.).
6. Griesar K., Bessant J., Bernschneider-Reif S. The recipe for corporate longevity: From the perspective of “managing innovation”. *Angewandte Chemie International Edition*. 2018; 57(16):4130-4142. DOI: 10.1002/anie.201712514
7. Dzhioev A.V. The role of intellectual capital in achieving national competitiveness. *Gumanitarnye i sotsial'no-ekonomicheskie nauki = The Humanities and Socio-Economic Sciences*. 2018;(6):113-115. (In Russ.).
8. Gavriluk A.V. Culture of innovation in organizations: Modern practices and development methods. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya = Theory and Practice of Social Development*. 2019;(6):37-41. (In Russ.). DOI: 10.24158/tipor.2019.6.5
9. Buravikhina K.K., Ogurtsova N.S. Innovative corporate culture as a tool for company development. In: Economy today: Current state and development prospects (Vector-2022). Proc. All-Russ. sci. conf. of young researchers with int. particip. Moscow: Russian State University named after A.N. Kosygin; 2022:138-142. (In Russ.).
10. Blagov Yu.E., Sobolev I.S., eds. Russia social investment report 2014: Towards creating value for business and society. St. Petersburg: ATM Kniga; 2014. 144 p. (In Russ.).
11. Blagov Yu.E. The concept of corporate social responsibility and strategic management. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta = Russian Management Journal*. 2004;2(3):17-34. (In Russ.).
12. Innovation culture in Russian companies. Institute for Statistical Research and Economics of Knowledge, NRU HSE. Oct. 24, 2022. URL: <https://issek.hse.ru/news/788147529.html> (accessed on 10.10.2022). (In Russ.).
13. Dzhioev A. Technology impact on transformation of the labor markets and society sustainable development. *E3S Web of Conferences*. 2020;208:04022. DOI: 10.1051/e3sconf/202020804022

Сведения об авторе

Александр Валерьевич Джигоев

младший научный сотрудник лаборатории
социологии и конфликтологии

Владикавказский научный центр Российской
академии наук

363110, Республика Северная Осетия — Алания,
Пригородный район, с. Михайловское,
Вильямса ул., д. 1

Поступила в редакцию 25.10.2022
Прошла рецензирование 16.11.2022
Подписана в печать 23.11.2022

Information about Author

Alexander V. Dzhioev

junior researcher of the Laboratory of Sociology and
Conflictology

Vladikavkaz Scientific Center of the Russian
Academy of Sciences

1 Williams str., village of Mikhailovskoye,
Prigorodny district, Republic of North Ossetia-
Alania 363110, Russia

Received 25.10.2022
Revised 16.11.2022
Accepted 23.11.2022

Конфликт интересов: автор декларирует отсутствие конфликта интересов,
связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the author declares no conflict of interest
related to the publication of this article.