

ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА



Институт статистических исследований и экономики знаний



Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала

Дата выпуска
24.10.2022

Инновационная культура в российских компаниях

Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ представляет результаты анализа мнений руководителей и сотрудников российских компаний о текущем состоянии и перспективах развития культуры инноваций.

Создание и выпуск на рынок новых продуктов и услуг, развитие сервисов требуют от бизнеса не только внедрения прорывных решений, но и создания среды, благоприятной для инноваций. Ключевую роль в этом процессе играют убеждения и ценности руководства организаций, а также реализуемые управленческие практики, нацеленные на повышение восприимчивости сотрудников к инновациям и интенсификацию инновационных процессов.

Особенности инновационной культуры хайтек-предприятий

Исследование базируется на результатах специализированного опроса 710 предприятий высокотехнологичных и среднетехнологичных отраслей высокого уровня обрабатывающей промышленности (согласно классификации Евростата / ОЭСР) в рамках регулярного Мониторинга инновационного поведения предприятий НИУ ВШЭ. Сроки проведения опроса: декабрь 2021 г. – март 2022 г. Выборка репрезентативна по видам экономической деятельности. Результаты взвешены для отражения реальной структуры российской экономики.

Ключевые управленческие практики, формирующие инновационную культуру организаций, сгруппированы в пять блоков: стратегический фокус на инновации, обучение и вовлеченность сотрудников, организационная гибкость и открытость. Композитный индекс уровня развития инновационной культуры в традиционном хайтеке (фармацевтика, производство электроники, химических продуктов, транспортных средств и др.) составил 3.85 балла из пяти возможных, свидетельствуя об умеренно-позитивной оценке топ-менеджментом внутренних условий для развития инноваций (рис. 1).

Рис. 1. Инновационная культура в российском хайтеке: 2022



Примечание: Для измерения инновационной культуры и ее компонентов использовалась пятибалльная шкала, где 1 – негативная оценка текущей ситуации / ее ухудшение через три года; 5 – позитивная оценка / улучшение через три года; 3 – нейтральная оценка / отсутствие ожиданий изменений.

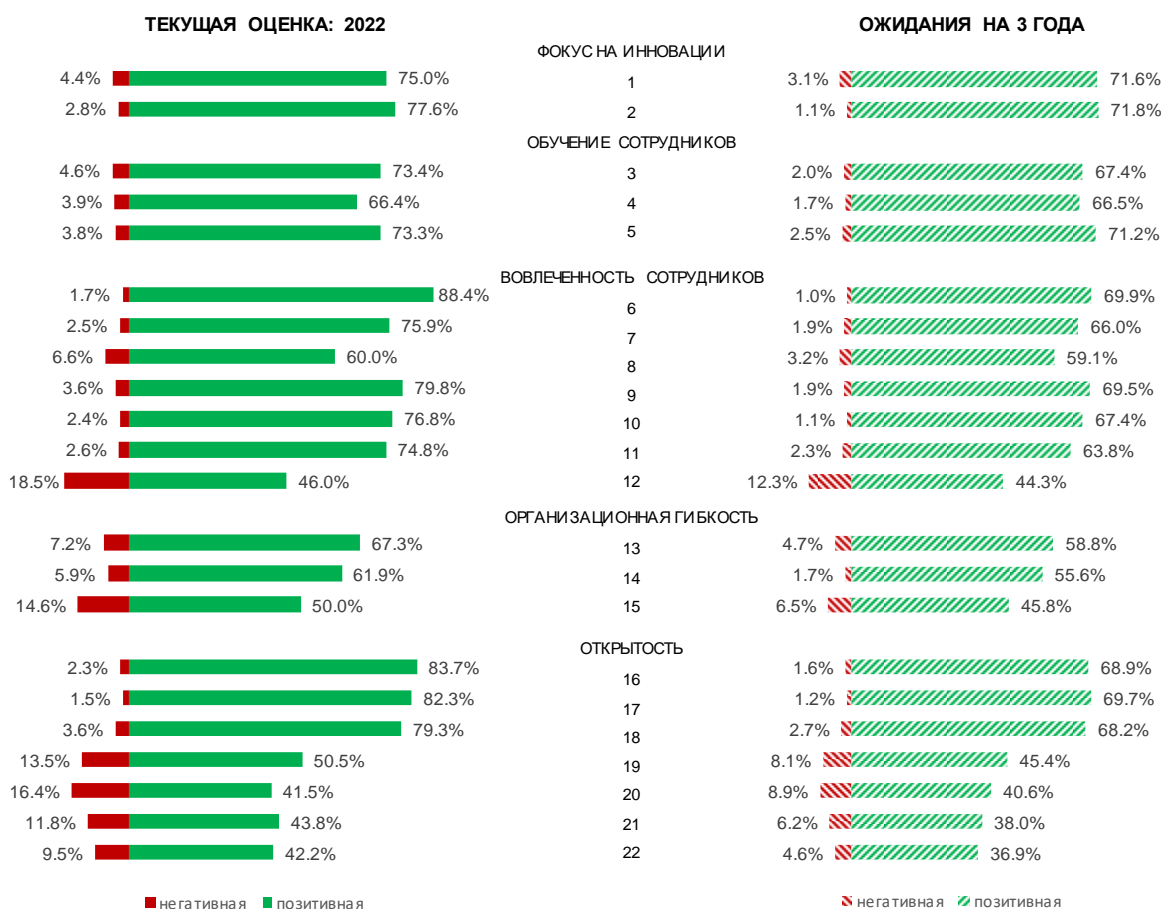
В целом инновационная культура развивается сбалансированно: оценки текущей ситуации варьируют от 3.26 (условия для внутреннего предпринимательства) до 4.24 (возможность сотрудников доводить свои идеи до руководства). На трехлетнем горизонте ожидания сдержанные: без резкого ухудшения или улучшения общей ситуации (композитный индекс ожиданий – 3.8) и по отдельным элементам.

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).

Достаточно высоко руководители хайтек-предприятий оценивают и культуру *внутренней* открытости: поддержку командной работы и межфункционального взаимодействия (4.17) и понимание сотрудниками ценности коммуникации (4.11). Несколько хуже, хотя и не критично, по мнению респондентов, обстоят дела 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) и взаимодействие с потребителями при разработке инноваций (3.43).

Как показал опрос, среди респондентов абсолютное большинство составляли оптимисты (рис. 2). На горизонте трех лет позитивный настрой сохранялся, однако увеличилась доля «сдержанных в оценках»: в среднем 36.5% топ-менеджеров говорили об ожидаемом «отсутствии изменений» в будущем или «затруднялись ответить» против 26.7% в случае оценки текущей ситуации. Предприятия скорее намерены сохранять достигнутый уровень развития культуры инноваций, нежели повышать его.

Рис. 2. Баланс между негативными и позитивными оценками по компонентам инновационной культуры (% от опрошенных хайтек-предприятий, оценивших текущее состояние/ожидания негативно (1–2 балла) или позитивно (4–5 баллов))



Примечание: Описание элементов, определяющих инновационную культуру, представлено на рис. 1. Ответы «затрудняюсь ответить» и «нейтрально / отсутствие ожиданий изменений» составляют оставшуюся долю от 100%.

Наибольшее число негативных оценок касается возможности предприятий обеспечить организационную и финансовую поддержку для апробации новых технологических решений и реализации рискованных инновационных проектов (доля негативных оценок – 14.6%, через три года – 6.5%), в том числе инициированных сотрудниками (18.5% и 12.3%). Почти каждая десятая организация отмечает также недостаток связей с вузами и научными организациями, как в сфере образования (16.4% и 8.9%), так и в инновационной деятельности (13.5% и 8.1%).

Оценки уровня развития инновационной культуры дифференцированы по типам предприятий (рис. 3). 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, не вовлеченными в инновационную деятельность. Они высоко оценивают степень своей «открытости» – способности находить и использовать как внешние, так и внутренние знания для ускорения процессов генерации инноваций (4.12) и умение создавать мотивирующую среду и вовлекать сотрудников на всех уровнях (3.97). Настрой на будущее у руководителей инновационных хайтек-предприятий наиболее оптимистичный (композитный индекс ожиданий – 3.86).

Рис. 3. Оценка компонентов инновационной культуры по типам хайтек-предприятий: текущее состояние и ожидания на 3 года



Различия в оценках в зависимости от размера предприятий и фокуса на зарубежные рынки менее выражены. Максимальные отличия проявляются в большей ориентации крупных компаний и предприятий-экспортеров на рост на основе инноваций (оценка текущей ситуации – 4.11 и 4.12 соответственно). Крупный бизнес также высоко оценивает развитие практик обучения персонала (4.06): высшее руководство старается служить для сотрудников образцом для подражания, самостоятельно определяет направления и цели инновационного развития, непосредственно участвует в инновационных процессах, активно поощряет сотрудников за прорывные идеи.

Создание благоприятной среды для инноваций в организации – необходимое условие восприимчивости сотрудников к нововведениям. Однако работники могут быть не готовы и не заинтересованы в переменах, а обязать их принимать и инициировать изменения зачастую невозможно. Для реального повышения инновационной активности сотрудников особого внимания требует управление организационными изменениями.

Вовлеченность сотрудников организаций в генерацию инноваций

Исследование базируется на результатах репрезентативных опросов занятого населения в возрасте 18–65 лет, проведенных в рамках Мониторинга инновационной активности субъектов инновационного процесса ИСИЭЗ НИУ ВШЭ в декабре 2018 г. – январе 2019 г. и в сентябре 2020 г. – январе 2021 г. Объем выборки – 4163 и 4036 респондентов соответственно.

Результаты опросов занятого населения в возрасте 18–65 лет свидетельствуют о низкой вовлеченности работающего населения в процессы генерации инноваций. Доля респондентов, которые предлагали в своей организации какие-либо нововведения, составила 5.1% к 2021 г., сократившись на 1.2 п.п. относительно 2019 г. на фоне пандемии COVID-19. Чаще всего работники выступали с предложениями по усовершенствованию производственных и бизнес-процессов (53%), существующей продукции (33%) и инструментов ее продвижения (25%) (рис. 4). Идеи по созданию новых товаров и услуг сотрудниками выдвигались заметно реже.

Рис. 4. Категории инновационных предложений сотрудников
(% от группы опрошенных работников)



Значимую роль в повышении инновационной активности работников играют налаженность каналов обмена знаниями в организации и вне ее, а также вовлеченность персонала в образовательные практики, которые способствуют расширению их экспертизы.

По данным 2019 г. инноваторы чаще других сотрудников отмечали возможность свободно высказывать свои идеи (84% против 54%) и предлагать их руководству (75% против 45%). Более половины (56%) отметили, что опирались на чужой опыт: коллег (27%), других организаций (25%) или пользователей (8%). Примерно 42% признают вклад образовательных практик: специализированного обучения (27%), изучения интернет-материалов (17%) или чтения профессиональной литературы (15%). Пятая часть (20%) рационализаторских предложений стала итогом исследований и разработок, выполненных в организации. Таким образом, инновационные идеи являются скорее следствием аналитической работы сотрудников, нежели результатом озарения. Последнее отметили только 3% инноваторов.

Значимость для организации инструментов развития человеческого потенциала персонала подтверждает тот факт, что инноваторы выделяются на фоне остальных работников заинтересованностью в регулярном повышении квалификации и расширении опыта. В 2021 г. 11% инноваторов проходили повышение квалификации за последний год (среди остальных опрошенных – 3%). В 2019 г. подавляющее большинство (87%) занимались самообразованием, в то время как среди других сотрудников величина показателя вдвое меньше (42%).

Резюме: Результаты обследований предприятий и занятого населения показывают, что российские компании осознают важность создания среды, способствующей творчеству и позволяющей сотрудникам разрабатывать новые идеи и внедрять инновации. Активно развиваются организационные практики, нацеленные на повышение вовлеченности работников в процессы генерации нововведений, налаживание коммуникаций внутри компании и сотрудничества за ее пределами и популяризацию инновационных ценностей среди персонала. Однако потенциал развития культуры инноваций в российском бизнес-секторе явно не исчерпан. Дальнейшая интенсификация инновационной активности организаций напрямую связана с распространением культуры инноваций в обществе: знанием и пониманием населением сути и пользы инноваций, вниманием государства к данному вопросу.



Источник: Расчеты ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным Мониторинга инновационной активности субъектов инновационного процесса в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ; результаты проекта «Исследование элементов инновационной культуры организаций и общества в парадигме открытых инноваций» программы Научного центра мирового уровня «Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала».

■ Материал подготовили **В. В. Власова, В. В. Полякова, А. Д. Сапрыкина**

Данный материал НИУ ВШЭ может быть воспроизведен (скопирован) или распространен в полном объеме только при получении предварительного согласия со стороны НИУ ВШЭ (обращаться issek@hse.ru). Допускается использование частей (фрагментов) материала при указании источника и активной ссылки на интернет-сайт ИСИЭЗ НИУ ВШЭ (issek.hse.ru), а также на авторов материала. Использование материала за пределами допустимых способов и/или указанных условий приведет к нарушению авторских прав.