

## Факторы инновационной культуры организаций

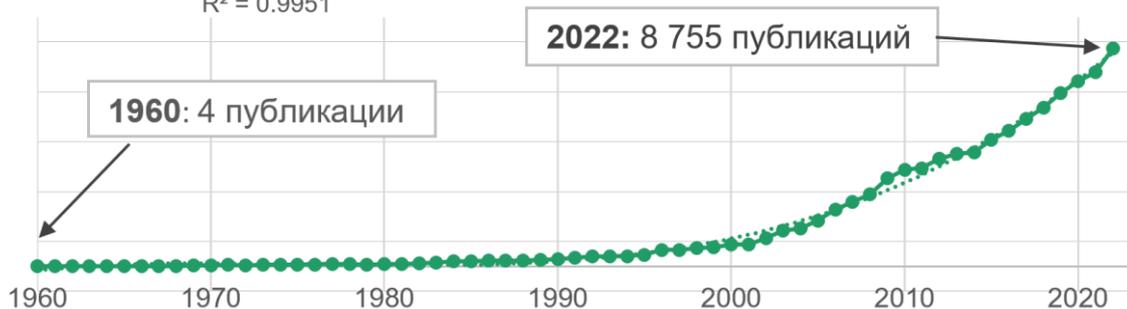
Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ проанализировал ключевые факторы инновационной культуры организаций и тренды в мировой повестке исследований данной темы.

Инновационная культура определяет способность организаций к изменениям, внедрению передовых практик и новых технологий, а также эффективность управления знаниями. Как показывает анализ массива публикаций в рецензируемых научных журналах, индексируемых в базе Scopus за 1960–2022 гг., с 2000-х гг. начинается практически экспоненциальный рост числа исследований инновационной культуры в различных дисциплинах – от экономики до психологии и компьютерных наук (рис. 1). Причем среди работ, изданных за последние 20 лет, большинство (порядка 72%) опубликованы в высокорейтинговых журналах Q1–Q2. На текущий период приходится пик интереса к данной проблематике.

**Рис. 1.** Динамика публикационной активности в сфере изучения факторов инновационной культуры: 1960–2022 гг.

$$y = 0.0922x^3 - 546.7x^2 + 1E+06x - 7E+08$$

$$R^2 = 0.9951$$

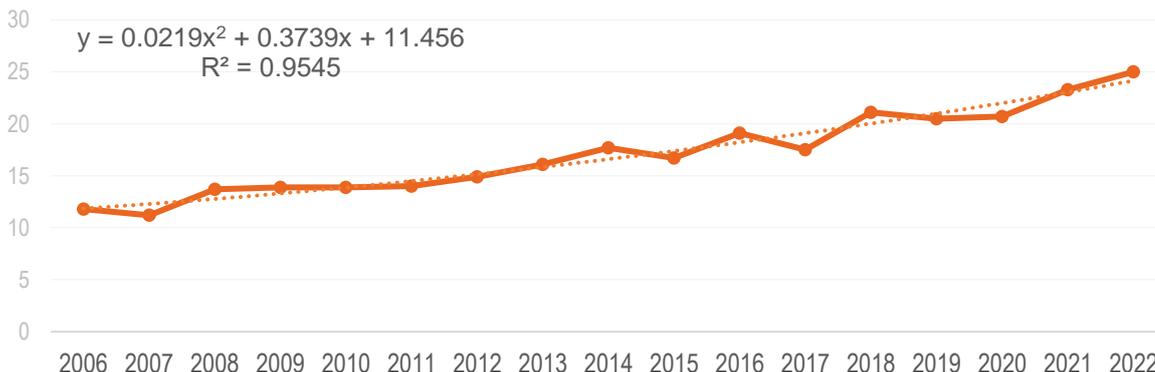


Источник: Построено авторами на основе анализа научных изданий, индексируемых в базе Scopus.

Среди стран мировым лидером по количеству публикаций являются США (более 13 тыс. работ). Также большое количество публикаций подготовлены авторами из стран ЕС, включая Центральную Европу (региональный лидер Великобритания – 7 тыс.). Значительна доля Китая – 5 тыс. публикаций. На Россию в рассматриваемый период приходится порядка 2 тыс. работ, что соответствует уровню крупных стран Западной Европы.

По мере увеличения массива публикаций растет и число международных коллабораций – мировая исследовательская повестка по данной теме становится все более «глобальной» (рис. 2).

**Рис. 2.** Число международных коллабораций в исследованиях инноваций: 2006–2022 гг.



Источник: Построено авторами на основе анализа научных изданий, индексируемых в базе Scopus.



**Таблица 1. Ключевые факторы инновационной культуры**

Наименование фактора	Описание
<b>Управление знаниями</b> (на стыке эвристических и организационных факторов)	Группа факторов, связанных с научным знанием, инновациями (в т.ч. «открытыми») и управлением ими в организациях, особенностями образа мышления инноваторов и их работы с информацией, включая стратегии поиска и генерации новых идей, систематизацию знаний, «способность делать открытия», креативность, «дизайн-мышление» (способность к выявлению глубинных проблем и потребностей организации и их переводу в конкретные инженерные решения, создающие ценность). Наиболее широко разработанная и при этом наиболее автономная (менее связанная с другими) группа факторов инновационной культуры организаций.
<b>Психологические факторы:</b> <b>лидерские</b> и личностные качества руководителя, склонность к креативности и инновационному поведению, <b>мотивация</b> к инновациям	Вторая по размеру группа факторов, к которой относятся мотивация / сопротивление внедрению инноваций в организациях, в том числе социопсихологического порядка (напр. убеждения и внутренние установки сотрудников). Психологические факторы инноваций тесно связаны с другими группами факторов, особенно организационного порядка (описаны ниже). Наибольшее количество исследований посвящено мотивации (образует отдельный тематический блок).
<b>Организация и управление</b>	Меньшая по количеству исследований, но наиболее тесно связанная с другими группами факторов, особенно с такими центральными понятиями карты (рис. 1), как «лидерство» и «психология». Организационные факторы инноваций охватывают лидерство, работу в команде и принципы формирования команд, организационную «гибкость», эффективные управленческие и HR-практики, открытость организации вовне, ее включенность в «открытую экосистему инноваций», управление входящими и исходящими потоками знаний.
<b>Факторы культуры</b> , в т. ч. системы ценностей, преобладающие в рамках национальных / региональных / корпоративных культур	Относительно малочисленный и более слабо связанный с другими тематический кластер. Наряду с исследованиями, посвященными условно «западным» моделям организационного поведения и генерации инноваций (США, в меньшей степени ЕС), значительное число работ рассматривают «не-западные» культуры и подходы к инновациям (прежде всего стран Азии, включая Китай).
<b>Обучение (образование):</b> личное и обучение организаций (в т.ч. «инновационному поведению»)	Наименьшая по числу исследований, но во многом центральная группа факторов, понятия из которой тесно связаны с другими крупными тематическими блоками, включая проблематику управления кадрами.

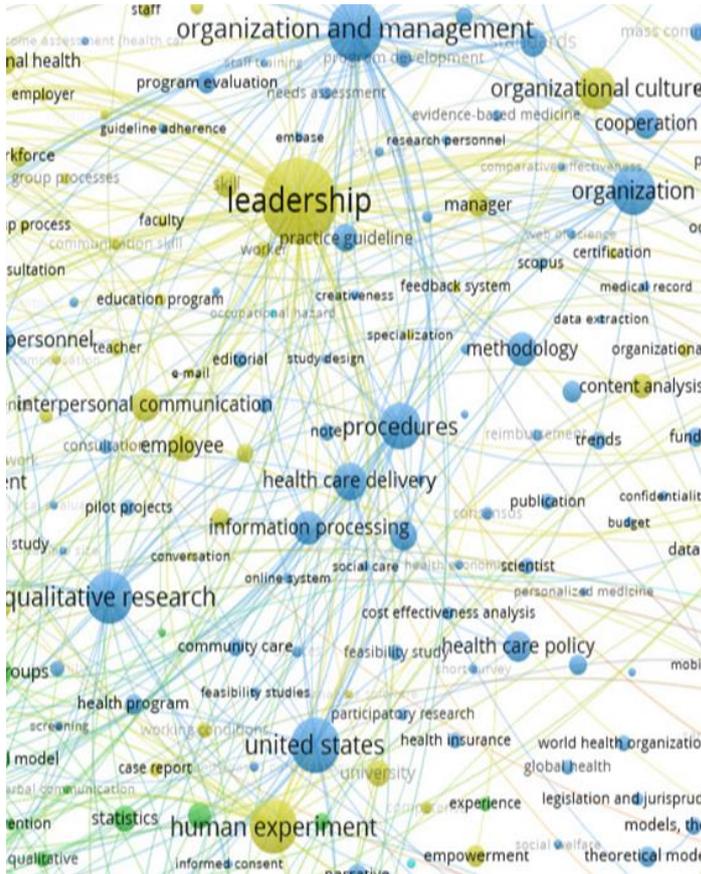
Наиболее разработанным (по числу публикаций) и активно развивающимся направлением (имеет потенциал стать одним из центральных в дальнейшем изучении инноваций и факторов инновационной культуры организаций) является **управление знаниями**. Оно включает, с одной стороны, проблематику **организационных форм** (структуры) и **организационных факторов** инноваций (в т.ч. формат «открытых инноваций»), а с другой – **«цифровую»** тематику (управление информацией, машинное обучение, искусственный интеллект). В данном кластере наибольшее внимание исследователи уделяют организационным факторам инноваций, изучая их в разрезе взаимодействия на уровне организаций и индивидуальных акторов, а также процессов создания, использования и распространения нового знания, управления знаниями и т.д. Проблематика «открытых инноваций» рассматривается в контексте создания и повышения эффективности экосистемы «открытых инноваций», представляющей как «пространство» для объединения усилий различных акторов и взаимодополнения знаний, компетенций, технологий и бизнес-моделей.

Довольно крупные кластеры факторов инновационной культуры по степени изученности образуют эвристические факторы и связанные с управлением кадрами. А среди вторых наиболее разработана проблематика эффективных HR-практик, включая механизмы стимулирования и повышения мотивации к инновационной активности, в том числе менее «стандартными» методами (свободный рабочий график, гибкая организация профессиональных команд, геймификация).

Значимой переменной в исследованиях инновационной культуры организаций оказался страновой фактор – как в плане национальной принадлежности авторов / локализации грантов, так и в плане тематических аспектов инновационной культуры, избранных для изучения.

Результаты количественного анализа публикаций, автоматизированного картирования и библиометрического исследования свидетельствуют о том, что мировую исследовательскую повестку по рассматриваемой теме в значительной степени формируют работы из США. Данная страна исторически занимает доминирующее положение в исследованиях инноваций по большинству параметров (количество работ, интенсивность исследовательской активности, объем финансирования). Как видно на рисунке 5, тематический кластер «США» – единственный на карте блок такого же размера и степени связанности с другими ключевыми факторами инноваций, такими как «лидерство» и «организация и управление».

Рис. 5. Фрагмент карты тематических кластеров по теме инновационной культуры



Источник: Построено авторами на основе картирования научных публикаций с помощью автоматизированной системы анализа библиографических источников VOSviewer.

Данный «страновой» тренд намечает один из возможных векторов дальнейшей эволюции исследований факторов инновационной культуры – фокус на изучении инноваций на стыке «управления знаниями» и «организационных факторов» и усиление акцента на цифровом измерении инноваций (рис. 4). При этом внимание к анализу социальных и психологических факторов может постепенно отходить на второй план.

С этим коррелирует наблюдаемая за последние 20 лет эволюция в тематике исследований относительно предыдущего периода – некоторое сокращение доли социальных наук и «наук о человеке» (психология) при увеличении доли бизнеса и менеджмента, экономики и финансов, а также компьютерных и наук о принятии решений (рис. 6).

Рис. 6. Распределение научных публикаций по областям знаний: 2004–2022 гг., %



Источник: Построено авторами на основе анализа научных изданий, индексируемых в базе Scopus.

Проведенное исследование показывает, что авторы из **неанглоязычных стран**, особенно стран Азии, все заметнее наращивают вклад в изучение факторов инновационной культуры организаций и их результаты все более ощутимы. При сохранении данного тренда эволюция международной повестки по рассматриваемой теме может пойти иным образом. В частности, большую приоритезацию получают менее разработанные на данный момент направления: факторы культуры и различных систем ценностей, организационные формы «незападного» происхождения, проблематика организационной адаптации и обучения, а также ряд других.



**Источники:** массив научных публикаций по теме организационных инноваций в зарубежных базах научных публикаций за 1960–2023 гг.; результаты проекта «Исследование трансформационного потенциала организаций и распространение инновационных практик на уровне домохозяйств» программы [Научного центра мирового уровня «Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала»](#).

■ Материал подготовили **О. А. Алексеева-Карневали, С. А. Ревякин, М. Н. Коцемир**

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](mailto:issek@hse.ru)). Допускается использование частей (фрагментов) материала при указании источника и активной ссылке на интернет-сайт ИСИЭЗ НИУ ВШЭ ([issek.hse.ru](http://issek.hse.ru)), а также на авторов материала. Использование материала за пределами допустимых способов и/или указанных условий приведет к нарушению авторских прав.