

Модебадзе Н. П.

Modebadze N. P.

КУЛЬТУРА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АПК

CULTURE AS AN IMPORTANT FACTOR INNOVATIVE DEVELOPMENT OF AGRICULTURE

В статье освещены вопросы влияния культуры на инновационное развитие АПК. Отмечено, что село, сельские территории являются хранителями устоявшихся ценностей, норм и правил поведения. Здесь наиболее устойчивы и консервативны традиции, что предопределяет сложность восприятия новых навыков и, связанных с ними, изменений и преобразований.

Исследовано влияние профессиональной, инновационной и организационной культур на формирование (разработку) нововведений и их освоение и реализацию. Профессиональная культура связана со всей системой подготовки и переподготовки кадров, формированием высокопрофессиональных специалистов.

Инновационная культура исследована с позиций восприятия новшеств различными группами работников. Рассмотрены характеристики европейского и американского типа работников. Отмечено, что при положительном восприятии нововведений со стороны представителей обоих типов, европейский тип предпочтительней, так как обладает большей универсальностью, способностью самостоятельно принимать решения.

Организационная культура охарактеризована с позиций восприятия и сопротивления изменениям и преобразованиям, связанных с инновациями и их внедрением. Степень восприятия и сопротивления во многом зависит от того, носителем какой культуры или субкультуры является та или иная группа работников.

Сделан вывод о том, что исходя из значительного влияния культуры на инновационные процессы, необходима соответствующая система управления культурой.

The article highlights the impact of culture on the innovative development of agriculture. It is noted that the village and rural areas are the guardians of established values, norms and rules of conduct. The conservative traditions are very stable here, which implies the complexity of the perception of new skills and related changes and transformations.

Influence of professional, innovative and organizational cultures on innovations, and implementation of these innovations in an organization, is investigated. Professional culture is closely connected with the entire system of training, re-training, and development of highly skilled specialists.

Innovative culture is studied under framework of perception of innovations by different groups of workers. The characteristics of the European and American type of workers have been considered. It is noted that with a positive perception of innovations by representatives of both types, the European type is preferable, since it has more versatility, and ability to make decisions independently.

Organizational culture is characterized from the standpoint of perception and resistance to changes and transformations associated with innovations and their implementation. The degree of perception and resistance depends largely on the type of a culture or subculture a particular group of workers belongs to.

It is concluded that, based on the significant impact of culture on innovation processes, organizations must have an effective system of managing organizational culture.

Ключевые слова: культура, инновационное развитие, профессиональная культура, инновационная культура, организационная культура.

Key words: culture, innovative development, professional culture, innovative culture, organizational culture.

Модебадзе Нодари Парменович – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, ФГБОУ ВО Кабардино-Балкарский ГАУ, г. Нальчик

Тел.: 8(8662) 72 25 62

E-mail: Modebadze@.yandex.ru

Modebadze Nodari Parmenovich – Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Economics, FSBEI HE Kabardino-Balkarian SAU, Nalchik

Tel.: 8(8662) 72 25 62

E-mail: Modebadze@.yandex.ru

Ученые и практики большинства стран считают необходимым условием устойчивого экономического развития формирование инновационной экономики. В этих странах проводится большая работа по модернизации национальных инновационных систем, активизации инвестиционно-инновационных процессов как со стороны государственных, так и частных структур, стимулированию инноваций и т.п. Однако на фоне целого комплекса мер экономического и политического характера неоправданно мало внимания уделяется культурной составляющей. Между тем, именно культура формирует привычные модели поведения, опосредованные культурными ценностями и представлениями. Поэтому в планируемые инновационными процессами изменения часто вмешивается это внутреннее неучтенное обстоятельство, в значительной мере снижающее эффект нововведений. С большей силой культурный фактор проявляется на сельских территориях, где наиболее устойчивы нормы и правила поведения, укоренившиеся ценности.

Культура играет важную роль в формировании общественного сознания. Культура может быть охарактеризована как совокупность устойчивых форм человеческой деятельности, формируемых определенным набором норм и правил. Данные нормы и правила формируют также конкретное поведение человека. Такое поведение проявляется в преемственности, субъективности и объективности. Все перечисленное позволяет человеку (людям) адаптироваться к существующей системе социально-экономических отношений и развиваться вместе с этой системой. Преемственность находит свое выражение в передаче культурных продуктов от поколения к поколению. Преемственность отражается

также в традициях, которые способствуют использованию опыта предшествующих поколений. Преемственность связана с новаторством, позволяющим совершенствовать существующие знания и приобретать новые.

Формирование культуры происходит в процессе познания, творческой деятельности человека. Она включает материальное и духовное начало. Материальная составляющая представлена предметами искусства, процессами их создания и использования. Духовная составляющая это, прежде всего, ценности и общественное сознание. Носителем культуры является человек (группа людей), который (которые) осуществляет свою деятельность в рамках определенных социально-экономических отношений. Поэтому культура (сопутствующие ей нормы, правила, ценности и др.) влияет на все стороны функционирования, на развитие общества в целом.

Заявленная тема статьи предопределяет исследование роли культуры и ее влияние на процессы прорывного развития экономики. Именно в этом аспекте рассматривается профессиональная, инновационная и организационная культура.

Наиболее четко роль культуры в инновационном развитии экономики отражена в трактовке Н. Чеботарева профессиональной культуры. Он определяет ее как «... интегративное свойство субъекта труда, включающее определенный уровень знаний, умений, навыков, творческих способностей, представлений о ценностях, принципах, образе поведения, которыми данный человек руководствуется в профессиональной деятельности, а также результат этой деятельности» [1, С. 118]. Профессиональная культура определяет необходимость подготовки специалистов соответствующего уровня. Они должны обладать способностью к быстрому обучению, быстро усваивать новое. Обладание такими характеристиками дает таким специалистам большие возможности в выборе работы и формирования образа жизни, более широкого кругозора, творческого подхода к процессам профессиональной деятельности.

Важную роль в прорывном развитии экономики призвана сыграть также инновационная культура. В контексте исследований инновационной культуры

рассматривается, как правило, отношение работников к работе. При этом исследователи акцентируют внимание на характеристике европейского и американского типов рабочих.

Представители европейского типа рабочих характеризуются высокой квалификацией, умением читать чертежи, умением самостоятельно пользоваться базой приспособлений, умением осуществлять расчеты времени операций. Они обладают знаниями основ электроники, сопромата и металловедения, то есть достаточно широким спектром профессиональных знаний.

Представители американского типа рабочих – это специалисты узкого профиля. Они нацелены на выполнение только определенных операций. Уровень их подготовки требует детального описания всех трудовых процессов: какой инструмент использовать и каким образом [2., С. 223]. Все это формирует соответствующий уровень требований к квалификации таких рабочих.

Как для европейского, так и для американского типа рабочих характерна подготовка такого персонала, который восприимчив к инновациям, готов к их внедрению и использованию. В этом плане более выгодно выглядит европейский тип рабочего, так как у него лучшая база восприятия (освоения) нововведений. В американском типе меньше простора для инициативной инновационной деятельности. В то же время современные технологии сводят эти различия к нулю.

Говоря об инновационной культуре, мы, прежде всего, имеем в виду инновационную культуру или инновационную готовность персонала. Такая готовность (культура) формируется системой многоуровневого образования. Звенья или элементы этой системы: организационный, информационный, технологический, ценностно ориентированный, деятельностный, мотивационный, ресурсный, социально-технологический, морально-нормативный [3, с. 37].

Указанные элементы могут быть использованы в качестве критериев для оценки степени готовности персонала предприятия к нововведениям. Каждый такой критерий содержит несколько операционных показателей. Их количество варьируется от 2-х до 6-ти.

Для России характерны высокая творческая активность ее граждан. Об этом свидетельствуют новшества в собственном хозяйстве, а также большие открытия в функциональной науке. Однако, по мнению зарубежных и отечественных исследователей, низкая инновационная культура не позволяет использовать этот потенциал в полном объеме. Формирование и развитие высокой инновационной культуры в России может стать мощным фактором духовного обновления нации, что, в свою очередь, будут способствовать эффективной реализации всего потенциала экономического развития [2., С. 222-224].

Инновационная культура находит свое отражение в определенных условиях и отношениях и реализуется посредством этих отношений. К этим отношениям и условиям относят следующие. Прежде всего, это положительное восприятие новых идей, знаний и технологий. Это также готовность в любое необходимое время к осуществлению процессов создания и внедрения инноваций. Развитие инновационной культуры невозможно без развитой инновационной инфраструктуры. Данная инфраструктура призвана оперативно и гибко внедрять нужные на данный момент инновации, создавать условия для осуществления инновационной деятельности. Требования к инновационной инфраструктуре – универсальность, способность к созданию любых конкурентоспособных инноваций. Инновационная культура немыслима без хорошо налаженной адаптивной системы подготовки и переподготовки кадров для сферы инновационной деятельности. Эти высокопрофессиональные кадры должны эффективно осуществлять комплексные проекты модернизации и развития отраслей АПК и сельских территорий.

Для производственного коллектива каждой организации характерно наличие отличительного набора норм и правил. Эти нормы и правила определяют отношения между работниками, как в процессе производственной деятельности, так и в межличностном общении. Такая структура имеется в каждой организации, на каждом предприятии. Это организационная культура, аспекты которой присутствуют и в малых и крупных предприятиях.

Общепринятая трактовка организационной культуры представлена системой ценностей и соответствующим поведением. Указанная система ценностей должна приниматься и поддерживаться всеми членами коллектива предприятия. Принимаемая система ценностей определяет нормы организационного поведения, способствует формированию и поддержанию устойчивых связей и взаимоотношений внутри организации и с внешней средой.

Независимо от размеров и отраслевой принадлежности, предприятия, как правило, имеют полноценную систему организационной структуры или отдельные ее элементы. Многочисленные трактовки содержания организационной культуры базируются на единой основе. Это, разделяемые членами организации ценности, передаваемые новым членам коллектива символические средства духовного и материального внутриорганизационного окружения. Во многих организациях создаются специальные документы, в которых отражены ценности и поведенческие ориентиры хозяйствующего субъекта.

Как уже было отмечено выше, каждое предприятие формирует свою систему организационной культуры. Исследователи считают, что возрождение интереса к организационной культуре объясняется тем, что она является инструментом анализа организационных уровней, способствует изучению происходящих внутри организации процессов, в которых задействованы представители различных субъективных и профессиональных групп.

Для достижения ускорения процессов разработки, освоения производства и реализации новой продукции помимо координации маркетинга, инженерного обеспечения, управленческих стимулов, необходимо понимание субкультур каждой из вышеназванных функций, а также особенностей межгрупповых процессов. Только при этих условиях возможно эффективное преодоление высоких субкультурных барьеров.

Вышесказанное свидетельствует, что организационная культура в значительной мере способствует формированию эффективной системы коммуникаций и, следовательно, сокращает издержки, связанные с увеличением информации. В современном мире успехи организации зависят не только от знаний, от

передовых технологий. Важное значение имеют нравственные принципы, общая культура и духовный мир организации. Как показывает практика, успешные организации обладают высокой организационной культурой. Она, как правило, тесно связана с культурой нации, региона, страны.

Организационная культура во многих исследованиях рассматривается в контексте согласования интересов различных групп в процессе осуществления различных изменений, сопутствующих инновационной деятельности. Дело в том, что отношения к изменениям у различных групп разные, от безразличия до острого противоборства. Э. Шейн по этому поводу пишет: «Консультантам и менеджерам хорошо знакомо чувство разочарования, вызываемое несоразмерностью между усилиями, направленными на реализацию неких изменений, и самими этими изменениями. Будучи проводниками изменений, мы обретаем куда более выгодную позицию, если поймем, что организационные изменения связаны с некими модификациями в общей культуре, или на субкультурном уровне. Если мы сможем лучше понять, что означает для представителей данной субкультуры трансформация их базовых представлений, ценностей и поведенческих моделей, мы станем иначе относиться к их сопротивлению преобразованиям и будем более реалистично относиться к средствам их реализации» [3. С. 14].

Таким образом, существующая культура выступает основным фактором сопротивления изменениям. Поэтому только при понимании этого обстоятельства должным образом могут быть осуществлены плановые изменения, организационное обучение, развитие в целом. Сопротивления переменам – распространенное, но недостаточно понятное явление. Необходимо помнить, что многие нововведения не воспринимаются из-за того, что они приходят в противоречие с присущими у людей нормами и ценностями.

В условиях информационного общества эффективное функционирование предприятий не представляется без обучения, нововведений, постоянного осуществления преобразований, что требует совершенствования управления куль-

турой как стабилизирующего фактора социально-экономических систем в условиях перманентных изменений.

Литература

1. Чеботарев Н.Ф. Профессиональная пригодность – основа человеческого капитала // Вестник Челябинского государственного университета. 2002. №2. С. 116-120.

2. Голева Т.В., Данакин Н.С. Структура человеческого капитала организации // Вестник Тамбовского университета. Серия «Гуманитарные науки». 2013. Вып. 1 (117). С. 221-226.

3. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство; пер. с англ. / Под ред. В.А. Спивака. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

4. Антохина А.А. Особенности экономического развития инновационно-активных промышленных предприятий // Экономика и управление. 2018. №2. С. 69-77.

References

1. Shebotarev N.F. Professional'naya prigodnost' – osnova chelovecheskogo kapitala // Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. 2002. №2. S. 116-120.

2. Goleva T.V., Danakin N.S. Struktura chelovecheskogo kapitala organizacii // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya «Gumanitarnye nauki». 2013. Vyp. 1 (117). S. 221-226.

3. Shejn E.H. Organizacionnaya kul'tura i liderstvo; per. s angl. / Pod red. V.A. Spivaka. SPb.: Piter, 2002. 336 s.

4. Antohina A.A. Osobennosti ekonomicheskogo razvitiya innovacionno-aktivnyh promyshlennyh predpriyatij // Ekonomika i upravlenie. 2018. №2. S. 69-77.