

УДК 33**Влияние корпоративной культуры на успешное внедрение инноваций в крупных организациях****Синтяев Сергей Александрович**

Магистрант,
Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ),
25080, Российская Федерация, Москва, шоссе Волоколамское, 11;
e-mail: Sintyaev@mail.ru

Нестеренко Юлия Николаевна

Доктор экономических наук, профессор,
завкафедрой экономики минерально-сырьевого комплекса,
Российский государственный геологоразведочный университет
им. Серго Орджоникидзе,
117485, Российская Федерация, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 23;
e-mail: Sintyaev@mail.ru

Аннотация

Корпоративная культура – это комплекс ценностей, убеждений, норм и традиций, которые объединяют сотрудников компании и формируют её уникальный облик. Она является основой для понимания того, как должны вести себя сотрудники и как организация взаимодействует с внешним миром. Корпоративная культура может стать мощным инструментом в достижении стратегических целей компании, поскольку она влияет на мотивацию сотрудников, их лояльность и производительность. Одним из ключевых элементов корпоративной культуры являются ценности. Это основополагающие принципы, которыми руководствуется организация в своей деятельности. Ценности могут включать в себя честность, ответственность, новаторство, работу в команде и уважение к другим. Они задают параметры поведения и помогают сотрудникам принимать решения в сложных ситуациях. Например, если одной из ценностей компании является инновационность, сотрудники будут стремиться к разработке новых идей и технологий, способных улучшить бизнес-процессы и предложения компании. Вторым важным элементом корпоративной культуры являются нормы. Нормы – это конкретные правила и ожидания относительно поведения сотрудников. Они могут касаться таких аспектов, как одежда, способы общения, порядок представления отчетов и внешнего вида рабочего места. Нормы помогают создать ощущение порядка и предсказуемости в работе организации. Одним из примеров таких норм может быть обязательное использование делового стиля одежды во всех филиалах компании, что способствует поддержанию имиджа профессионализма и надежности.

Для цитирования в научных исследованиях

Синтяев С.А., Нестеренко Ю.Н. Влияние корпоративной культуры на успешное внедрение инноваций в крупных организациях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 5А. С. 562-572.

Ключевые слова

Профессионализм, имидж, стиль, ситуация, нормы.

Введение

Неотъемлемой частью корпоративной культуры являются традиции. Эти элементы связывают прошлое и настоящее компании, создавая чувство преемственности и принадлежности к единой команде. Традиции могут включать в себя регулярные корпоративные мероприятия, совместные праздники, ритуалы и обычаи, связанные с определенными достижениями или историческими событиями. Например, традиция ежегодного вручения наград лучшим сотрудникам компании помогает повысить их мотивацию и признание среди коллег.

Основная часть

Культура общения в организации также является важным элементом корпоративной культуры. Способы и периодичность взаимодействия сотрудников между собой, а также с руководством, играют ключевую роль в создании атмосферы доверия и сотрудничества. В организациях с открытой культурой общения важно, чтобы каждый сотрудник чувствовал, что его мнение ценно и может быть услышано. Это способствует созданию благоприятного микроклимата, где идеи и предложения могут свободно обсуждаться и внедряться [2].

Особое внимание в корпоративной культуре уделяется лидерскому стилю управления. Лидеры компании играют исключительную роль в формировании и поддержании её культуры. Они являются примером для подражания, и их поведение должно соответствовать заявленным ценностям и нормам. Лидер, который открыто демонстрирует приверженность корпоративным ценностям, может значительно повысить их значимость в глазах сотрудников. Если руководителя характеризует честность и открытость, то и сотрудники будут стремиться следовать этим качествам в своей работе.

Нельзя забывать и о символах, которые являются визуальными и материальными элементами корпоративной культуры. Логотипы, фирменные цвета, внутренние и внешние атрибуты организации создают единый образ и усиливают восприятие корпоративных ценностей. Символы помогают сотрудникам идентифицировать себя с организацией, чувствовать принадлежность к общему делу и гордиться своей работой в компании.

Интеграция культуры в ежедневную деятельность происходит посредством корпоративного обучения и адаптации сотрудников. Эти элементы предполагают систематическую работу над формированием и поддержанием знаний о корпоративной культуре, навыков соответствующего поведения. Программами обучения могут охватываться различные аспекты корпоративной культуры, от ознакомительных курсов для новых сотрудников до регулярных тренингов для всех работников компании (табл. 1).

Таблица 1 - Основные компоненты корпоративной культуры

Компонент	Описание
Лидерство	Лидерство, которое поддерживает инновации и вдохновляет сотрудников на риск и творчество.
Коммуникации	Открытые и свободные линии общения между разными уровнями и отделами организации.

Компонент	Описание
Поддержка рисков	Создание среды, которая поддерживает пробу новых идей и не наказывает за неудачи.
Обучение и развитие	Возможности для постоянного обучения и профессионального развития, которые помогают сотрудникам справляться с изменениями и инновациями.
Совместная работа	Приверженность к сотрудничеству и командной работе, где идеи и знания активно обмениваются среди сотрудников.
Награды и признание	Система вознаграждений, которая поощряет творчество и внедрение инноваций.

Отношения между коллегами — ещё один важный компонент корпоративной культуры. Взаимное уважение, поддержка и готовность прийти на помощь создают атмосферу доверия и командного духа. В компаниях, где отношения между коллегами построены на основе партнёрства и взаимного уважения, значительно выше уровень удовлетворенности сотрудников и, соответственно, их производительность [Афанасьева, 2022].

Корпоративная культура воздействует и на внешние коммуникации компании. Как организация взаимодействует с клиентами, партнёрами и обществом в целом, часто определяется её внутренними ценностями и нормами. Организации, ценящие честность и открытость, будут стремиться к таким же стандартам и в своей внешней деятельности, что способствует созданию прочных и доверительных отношений с заинтересованными сторонами.

Тем не менее, корпоративная культура не является статичной; она может и должна изменяться в ответ на изменения во внешней среде, стратегические цели компании или внутренние проблемы. Важным аспектом является умение компании адаптироваться к новым условиям, сохраняя при этом свои основные ценности и принципы. Эта гибкость позволяет компании быть более устойчивой и успешной в долгосрочной перспективе (табл. 2).

Таблица 2 - Связь между корпоративной культурой и инновациями

Показатель корпоративной культуры	Влияние на процесс внедрения инноваций
Поддержка от высшего руководства	Ускоряет процесс реализации инновационных проектов благодаря активной поддержке и ресурсам, выделяемым руководством.
Готовность к сотрудничеству	Увеличивает эффективность, так как сотрудники различного уровня и отделов работают вместе для достижения общих целей.
Ориентация на клиента	Способствует созданию продуктов и услуг, которые соответствуют потребностям и ожиданиям клиентов.
Приспособляемость (гибкость)	Оперативно реагирует на изменения рынка и технологические новшества.
Культура непрерывного обучения	Повышает квалификацию сотрудников и их способность адаптироваться к новым задачам и технологиям.
Толерантность к неудачам	Поддерживает экспериментирование и внедрение инновационных идей, даже если они несут риски неудачи.

Для успешного внедрения и поддержания корпоративной культуры необходимо постоянное внимание и вовлечённость всех уровней управления. Руководители должны быть заинтересованы в том, чтобы корпоративная культура оставалась живым и развивающимся элементом, способным поддерживать развитие и рост компании. Без этого корпоративная культура может превратиться в набор формальных правил, лишённых реального значения для сотрудников. Она должна быть в центре каждого решения, каждой стратегии, быть внутренней

силой, двигателем перемен и успехов компании.

В заключение, важно отметить, что корпоративная культура оказывает глубокое влияние на все аспекты деятельности компании. Она помогает сформировать идентичность организации, улучшить внутренние процессы, укрепить отношения с внешними партнёрами и создать благоприятные условия для развития сотрудников [Мамедова, 2022]. В условиях быстро меняющейся бизнес-среды, успешные компании уделяют корпоративной культуре не меньше внимания, чем своим стратегическим планам или финансовым показателям. Только в условиях сильной и целостной корпоративной культуры можно достигать высоких результатов и устойчивого развития.

Инновации играют критическую роль в развитии крупных организаций, предоставляя им возможность адаптироваться к постоянно меняющимся рыночным условиям и оставаться конкурентоспособными. В условиях глобализации и технологических изменений инновации становятся основным двигателем экономического роста и конкурентного преимущества, помогая организациям реагировать на вызовы и использовать появляющиеся возможности. В этом контексте, внедрение новых технологий, процессов и продуктов становится насущной необходимостью для сохранения лидерства и устойчивого роста.

Крупные организации сталкиваются с множеством вызовов, среди которых характерной чертой является высокая скорость изменений в бизнес-среде. Внешние экономические и политические факторы, активное развитие информационных технологий и глобализация увеличивают уровень неопределенности и нестабильности. В таких условиях инновации становятся ключевым инструментом для быстрого реагирования на изменения и выдерживания конкуренции, включая омниканальность, цифровую трансформацию и интеграцию передовых технологий в бизнес-процессы (табл. 3).

Таблица 3 - Примеры успешных и неудачных инноваций в крупных организациях

Компания	Успешные инновации	Невысказанные инновации
Google	Gmail, Google Search, Google AdSense	Google Glass, Google+
Apple	iPhone, App Store, Apple Watch	Newton MessagePad, Apple Maps (первая версия)
Amazon	Amazon Prime, AWS, Kindle	Amazon Fire Phone
Nokia	GSM стандарты, ранние модели смартфонов	Игнорирование смартфонов на ОС Android и iOS до критического момента
Microsoft	Windows, Office, Azure	Zune, Windows Phone

Инновации способствуют созданию новых продуктов и услуг, которые удовлетворяют изменяющиеся потребности потребителей и открывают новые рыночные ниши. Например, развитие цифровых технологий позволило многим компаниям пользоваться преимуществами искусственного интеллекта, облачных вычислений и больших данных. Эти технологии не только улучшили эффективность организаций, но и создали новые возможности для предоставления уникальных услуг и создания продуктов, которые раньше были невозможны.

Важным аспектом инноваций является их способность улучшать внутренние процессы и бизнес-процессы в организациях. Использование современных технологий и методик позволяет оптимизировать рабочие процессы, снизить затраты и повысить производительность. Компании, внедряющие инновации, могут быстрее и эффективнее адаптироваться к изменениям, управлять ресурсами и реагировать на потребности рынка [Микрюков, 2023]. Это приводит к снижению затрат, повышению качества продукции и услуг, а также к улучшению

клиентского опыта.

Инновации также играют важную роль в создании и поддержке корпоративной культуры, способствующей развитию и росту. Они поощряют сотрудников к творческому мышлению и активному поиску новых решений, стимулируют обмен знаниями и опытом внутри организации. Это формирует атмосферу доверия и сотрудничества, что способствует улучшению командной работы и повышению общего уровня мотивации сотрудников. В свою очередь, это ведет к повышению эффективности работы команды и достижению высоких результатов.

Одним из ключевых факторов успешного внедрения инноваций является поддержка и участие руководства. Лидеры должны понимать значение инноваций для развития организации и активно продвигать их внедрение на всех уровнях. Это включает в себя не только финансирование инновационных проектов, но и создание стимулирующих программ для сотрудников, поддерживающих развитие инновационного мышления и культуры. Таким образом, руководство оказывает значимое влияние на общую стратегию и направление развития компании.

Инновации также позволяют крупным организациям укреплять свои позиции на международной арене, развиваться в новых географических регионах и расширять рыночное присутствие. Особое значение в этом контексте имеет кооперация с международными партнерами, обмен знаниями и лучшими практиками, что способствует более быстрому внедрению передовых решений и улучшению конкурентных позиций [Кунина, 2021]. Крупные компании могут использовать инновации для адаптации к местным условиям и потребностям, создавая уникальные предложения, которые удовлетворяют требования различных рынков.

Регулярное инвестирование в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) является еще одним критическим аспектом инновационного процесса для крупных организаций. Создание исследовательских подразделений, партнерство с университетами и научными центрами позволяет получать передовые знания и технологии, которые могут быть применены для разработки новых продуктов и улучшения существующих. Это также способствует созданию интеллектуальной собственности, которая становится важным активом компании, обеспечивая дополнительную защиту от конкурентов (табл. 4).

Таблица 4 - Инструменты и методы для поддержки инноваций

Инструмент / Метод	Описание
Идеяционные сессии (brainstorming sessions)	Организация сессий для генерации идей с участием разных уровней и отделов компании.
Инкубаторы и акселераторы	Создание внутренних или внешних программ для поддержки стартапов и инновационных проектов сотрудников.
Обратная связь и анкетирование	Регулярное получение обратной связи от сотрудников о том, какие инновации они считают важными и необходимыми.
Журналы и рабочие тетради идей	Поощрение сотрудников к записи и документации своих идей для последующего анализа и оценки.
Специальные награды и поощрения	Введение наград и поощрений за успешные и перспективные инновационные идеи и проекты.
Учебные программы и тренинги	Обучение персонала новым технологиям и методам работы для поддержания уровня инновационной способности компании.

Наряду с технологическими инновациями, важным фактором является и инновация в управлении и организационных структурах. Организации, внедряющие новые методы

управления, такие как гибкие модели, самоуправляемые команды и распределенные структуры, могут быстрее адаптироваться к изменениям и более эффективно использовать ресурсы. Это помогает снижать бюрократизацию, ускорять принимаемые решения и улучшать взаимодействие между различными уровнями и подразделениями компании.

Инновации также играют важную роль в содействии устойчивому развитию и социальной ответственности крупных компаний. Внедрение экологически чистых технологий, разработка устойчивых продуктов и эффективное управление ресурсами помогают компаниям не только снижать негативное воздействие на окружающую среду, но и улучшать свою корпоративную репутацию. Это важно не только с точки зрения соответствия регуляторным требованиям, но и в рамках стратегии долгосрочного устойчивого развития, что позволяет привлекать все больше инвесторов и партнеров, осознанно выбирающих экологически ответственные компании.

Формирование и поддержка экосистемы инноваций становится еще одним важным элементом для крупных организаций. Взаимодействие с стартапами, участие в венчурных фондах и инкубаторах позволяет компаниям получать доступ к передовым идеям, технологиям и талантам [Кулешова, 2023]. Это создает условия для быстрого тестирования и внедрения новых решений, которые могут стать основой для дальнейшего роста и развития. Поддержка стартапов и малых предприятий также способствует развитию общего инновационного потенциала региона и экономики в целом.

Сотрудничество с клиентами и партнерами также играет важную роль в инновационном процессе. Открытая инновационная модель, включающая в себя активное сотрудничество и обмен знаниями с внешними партнерами, позволяет компаниям быстрее и эффективнее внедрять новшества. За счет привлечения внешних экспертов и использования обратной связи от клиентов организации могут более точно определять потребности рынка и разрабатывать решения, которые лучше соответствуют этим потребностям.

Финансовый аспект инноваций также не следует недооценивать. Инвестиции в инновационные проекты требуют значительных ресурсов и тщательной оценки рисков и потенциальных выгод. Важным элементом является создание устойчивых финансовых моделей, которые позволяют компаниям не только финансировать исследования и разработки, но и обеспечивать коммерциализацию новых продуктов и технологий. Организации, которые успешно управляют этим процессом, получают значительное конкурентное преимущество и повышают свою рыночную стоимость.

Инновации в сфере маркетинга и продаж также имеют важное значение для крупных компаний. Новые методы продвижения продуктов и услуг, использование цифровых технологий и аналитики данных позволяют более точно определять целевую аудиторию и разрабатывать эффективные маркетинговые стратегии. Это способствует росту продаж и улучшению клиентского опыта, что в свою очередь ведет к увеличению лояльности клиентов и прибыльности компании.

Необходимо отметить, что инновации в крупных организациях часто связаны с определенными вызовами и барьерами. Одним из основных препятствий является инерция и сопротивление изменениям внутри компании. Преодоление этих барьеров требует активной поддержки со стороны руководства, вовлеченности сотрудников и создания стимулирующей инновационной культуры. Кроме того, важным фактором является управление рисками и неопределенностью, связанными с внедрением новшеств. Компании, которые успешно преодолевают эти вызовы, получают значительные выгоды и укрепляют свои позиции на рынке.

Значение инноваций для развития крупных организаций трудно переоценить. Они играют

ключевую роль в адаптации к быстро меняющимся условиям рынка, создании новых продуктов и услуг, улучшении внутренних процессов и повышении эффективности. Инновации способствуют развитию корпоративной культуры, укрепляют конкурентные позиции на международной арене, поддерживают устойчивое развитие и создают условия для взаимодействия с внешними партнерами. В конечном итоге, компании, которые активно инвестируют в инновации и поддерживают инновационную культуру, добиваются значительного успеха и устойчивого роста в долгосрочной перспективе [Никитина, 2022].

Развитие корпоративной культуры, ориентированной на инновации, представляет собой сложный и многоуровневый процесс, требующий стратегического подхода и вовлеченности всех участников организации. Инновации являются ключевым аспектом конкурентоспособности и роста компаний в современных условиях рынка. Для создания благоприятной среды для инноваций, необходимо учитывать разнообразные факторы, от организационной структуры до индивидуальных мотиваций сотрудников.

Прежде всего, важной задачей является формирование ясного и понятного видения, разделяемого всеми сотрудниками организации. Это видение должно ориентироваться на перспективные цели и подчеркивать ценности инновационного процесса. Четкое понимание стратегических целей и задач позволяет сотрудникам видеть вклад своих идей и предложений в общий успех компании, что значительно повышает уровень их вовлеченности и заинтересованности в инновационной деятельности.

Одним из основополагающих элементов корпоративной культуры, способствующей инновациям, является поддержка открытых коммуникаций. Важно создавать такие каналы и платформы для общения, где сотрудники могли бы свободно обмениваться идеями и предложениями, а также получать обратную связь от руководства и коллег. Регулярные встречи, конференции, форумы и рабочие группы могут стать эффективными инструментами для стимулирования обмена знаниями и опытом [Тарутин, 2023].

Компании, ставящие перед собой задачу стимулирования инноваций, должны активно поддерживать и поощрять креативность. Это может быть достигнуто за счет предоставления сотрудникам определенной степени автономности и свободы в выборе методов решения задач и внедрения новых идей. Создание специальных зон для творчества, таких как лаборатории или инновационные центры, может значительно способствовать генерации новых идей и разработке нестандартных решений.

Не менее важным аспектом является управление рисками и создание благоприятного отношения к ошибкам. Инновационные процессы зачастую сопряжены с высокой степенью неопределенности и рисков, поэтому крайне важно создать такую атмосферу, в которой сотрудники не боялись бы совершать ошибки и были бы готовы учиться на них. Поддержка со стороны руководства в случае неудач, а также поощрение попыток и инициатив, несмотря на их исход, помогает развивать культуру, в которой инновации становятся неотъемлемой частью корпоративной жизни.

Один из ключевых факторов успешного развития инновационной культуры — это вовлечение сотрудников на всех уровнях организации. Каждому члену команды должно быть предоставлено право голоса и возможность внести свой вклад в инновационные инициативы. Руководству необходимо демонстрировать готовность выслушивать и учитывать мнения всех сотрудников, независимо от их должностного положения. Такая инклюзивность не только повышает уровень доверия и мотивации, но и позволяет выявить и использовать потенциал всех членов команды.

Для успешного развития инновационной корпоративной культуры также крайне важна система признания и вознаграждения. Программы поощрения должны быть гибкими и учитывать не только значительные достижения, но и мелкие успехи и инициативы, которые могут стать основой для более крупных изменений. Важно, чтобы сотрудники чувствовали, что их усилия и вклад в инновационные процессы ценятся и признаются компанией [Валеева, 2024].

Компании должны стремиться к постоянному обучению и развитию своих сотрудников. Постоянное повышение квалификации, тренинги и мастер-классы по новым технологиям и методам работы способствуют развитию профессиональных навыков и расширению горизонтов мышления. Обучение должно включать не только технические аспекты, но и развитие гибких навыков, таких как критическое мышление, креативность и способность работать в команде.

Технологическое оснащение и инфраструктура также играют важную роль в поддержке инновационного процесса. Современные технологические инструменты и платформы для совместной работы, анализа данных и разработки новых продуктов могут значительно ускорить и упростить процессы внедрения инноваций. Инвестиции в новейшие технологические решения и обеспечение сотрудников необходимыми ресурсами создают благоприятные условия для инновационной деятельности.

Основой любой корпоративной культуры являются ценности и нормы поведения, поддерживаемые и продвигаемые руководством. Лидеры должны демонстрировать своим примером важность инноваций, проявляя открытость к новым идеям и активность в их внедрении. Лидерство в этом контексте включает в себя не только административные функции, но и вдохновение, мотивацию и поддержку всех участников инновационного процесса.

Важным элементом развития инновационной культуры является также оценка и анализ результатов инновационной деятельности. Это включает в себя не только оценку экономической эффективности и коммерческих показателей, но и социальные и экологические аспекты, вносящие вклад в устойчивое развитие компании. Регулярный анализ результатов позволяет выявить успешные практики, а также учиться на ошибках и совершенствовать подходы к инновациям.

Корпоративная культура, способствующая инновациям, требует постоянного внимания и адаптации к изменяющимся условиям и вызовам. Гибкость и готовность к изменениям являются важными характеристиками такой культуры. Организация должна быть готова к пересмотру своих стратегий и методов работы в зависимости от новых возможностей и угроз, возникающих во внешней среде.

Заключение

В заключение, развитие корпоративной культуры, ориентированной на инновации, представляет собой многогранный процесс, включающий формирование ясного видения, поддержку открытых коммуникаций, поощрение креативности, управление рисками, вовлечение сотрудников на всех уровнях, систему признания и вознаграждения, постоянное обучение, технологическое оснащение, лидерство и регулярную оценку результатов. Только комплексный и систематический подход позволяет создать такую культуру, которая будет способствовать устойчивому развитию и конкурентоспособности компании в долгосрочной перспективе.

Библиография

1. Микрюков, Д. Н. Исследование влияния корпоративной культуры на инновационное развитие предприятий в регионах России: эмпирический анализ и практические рекомендации / Д. Н. Микрюков // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2023. – № 2(59). – С. 44-51. – DOI 10.47598/2078-9025-2023-2-59-44-51. – EDN ULWRUM.
2. Бровкина, А. Ф. Корпоративная культура как фактор повышения успешности организации / А. Ф. Бровкина // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – № 1. – С. 112-116. – DOI 10.51692/1994-3776_2021_1_112. – EDN MUWTKF.
3. Тарутин, Н. В. Инструменты формирования и развития инновационной корпоративной культуры в организации / Н. В. Тарутин // Социология. – 2023. – № 3. – С. 177-182. – EDN YDNETC.
4. Смирнова, Ю. Д. Исследование научных взглядов на феномен корпоративной культуры / Ю. Д. Смирнова, А. П. Рудницкая // Транспортное дело России. – 2021. – № 6. – С. 123-125. – DOI 10.52375/20728689_2021_6_123. – EDN PLAVUH.
5. Афанасьева, С. У. Роль корпоративной культуры в достижении эффективности деятельности предприятия / С. У. Афанасьева, Е. В. Сибилева // Глобальная экономика и национальная безопасность. – 2022. – № 2. – С. 3-6. – EDN VRJPNH.
6. Кунина, Е. В. Роль организационных инноваций в развитии предприятий РФ / Е. В. Кунина // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2021. – № 1. – С. 16-27. – DOI 10.28995/2073-6304-2021-1-16-27. – EDN OURQET.
7. Валеева, Ю. С. Актуальность оптимизации бизнеспроцессов производственной деятельности в современных условиях / Ю. С. Валеева, Э. И. Галимова, М. М. Гильманов // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – Т. 4, № 5(146). – С. 101-106. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2024.04.04.014. – EDN HODBET.
8. Кулешова, Ю. О. Механизмы формирования корпоративной культуры организации / Ю. О. Кулешова // Тенденции развития науки и образования. – 2023. – № 95-4. – С. 77-81. – DOI 10.18411/trnio-03-2023-183. – EDN IOJPS.
9. Мамедова, И. А. Корпоративная культура как фактор развития современной организации / И. А. Мамедова, А. В. Ильяшенко, Г. А. Киреев // Инновационная экономика и современный менеджмент. – 2022. – № 1(37). – С. 8-10. – EDN FCWPSI.
10. Никитина, О. О. Корпоративная культура как инструмент повышения эффективности деятельности организации / О. О. Никитина // Экономические исследования и разработки. – 2022. – № 10. – С. 36-40. – DOI 10.54092/25420208_2022_10_36. – EDN TMEGAQ.

The influence of corporate culture on the successful implementation of innovations in large organizations

Sergei A. Sintyaev

Master's Student,
Russian Biotechnological University (ROSBIOTECH),
25080, 11 Volokolamskoe hwy, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Sintyaev@mail.ru

Yuliya N. Nesterenko

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of Economics of the Mineral Resources Complex,
Russian State Geological Prospecting University
named after Sergo Ordzhonikidze,
117485, 23 Miklukho-Maklaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Sintyaev@mail.ru

Abstract

Corporate culture is a set of values, beliefs, norms and traditions that unite the company's employees and form its unique image. It is the basis for understanding how employees should behave and how the organization interacts with the outside world. Corporate culture can be a powerful tool in achieving a company's strategic goals, as it affects employee motivation, loyalty, and productivity. One of the key elements of corporate culture is values. These are the fundamental principles that guide the organization in its activities. Values can include honesty, responsibility, innovation, teamwork, and respect for others. They set the parameters of behavior and help employees make decisions in difficult situations. For example, if one of the company's values is innovation, employees will strive to develop new ideas and technologies that can improve the company's business processes and offerings. The second important element of corporate culture is norms. Norms are specific rules and expectations regarding employee behavior. They may relate to aspects such as clothing, communication methods, reporting procedures, and the appearance of the workplace. Norms help to create a sense of order and predictability in the work of an organization. One example of such norms may be the mandatory use of a business style of clothing in all branches of the company, which contributes to maintaining the image of professionalism and reliability.

For citation

Sintyaev S.A., Nesterenko Yu.N. (2024) Vliyaniye korporativnoi kul'tury na uspeshnoe vnedreniye innovatsii v krupnykh organizatsiyakh [The influence of corporate culture on the successful implementation of innovations in large organizations]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (5A), pp. 562-572.

Keywords

Professionalism, image, style, situation, norms.

References

1. Mikryukov, D. N. Study of the influence of corporate culture on the innovative development of enterprises in the regions of Russia: empirical analysis and practical recommendations / D. N. Mikryukov // Bulletin of BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). – 2023. – No. 2(59). – P. 44-51. – DOI 10.47598/2078-9025-2023-2-59-44-51. – EDN ULWRUM.
2. Brovkina, A.F. Corporate culture as a factor in increasing the success of an organization / A.F. Brovkina // Telescope: journal of sociological and marketing research. – 2021. – No. 1. – P. 112-116. – DOI 10.51692/1994-3776_2021_1_112. – EDN MUWTKF.
3. Tarutin, N.V. Tools for the formation and development of innovative corporate culture in an organization / N.V. Tarutin // Sociology. – 2023. – No. 3. – P. 177-182. – EDN YDNETC.
4. Smirnova, Yu. D. Study of scientific views on the phenomenon of corporate culture / Yu. D. Smirnova, A.P. Rudnitskaya // Transport business of Russia. – 2021. – No. 6. – P. 123-125. – DOI 10.52375/20728689_2021_6_123. – EDN PLAVUH.
5. Afanasyeva, S. U. The role of corporate culture in achieving the efficiency of an enterprise / S. U. Afanasyeva, E. V. Sibileva // Global economy and national security. – 2022. – No. 2. – P. 3-6. – EDN VRJPNH.
6. Kunina, E.V. The role of organizational innovations in the development of enterprises in the Russian Federation / E.V. Kunina // Bulletin of the Russian State University for the Humanities. Series: Economics. Control. Right. – 2021. – No. 1. – P. 16-27. – DOI 10.28995/2073-6304-2021-1-16-27. – EDN OURQET.
7. Valeeva, Yu. S. Relevance of optimization of business processes of production activities in modern conditions / Yu. S. Valeeva, E. I. Galimova, M. M. Gilmanov // Economics and management: problems, solutions. – 2024. – T. 4, No. 5(146). – pp. 101-106. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2024.04.04.014. – EDN HODBET.
8. Kuleshova, Yu. O. Mechanisms for the formation of corporate culture of an organization / Yu. O. Kuleshova // Trends in the development of science and education. – 2023. – No. 95-4. – P. 77-81. – DOI 10.18411/trmio-03-2023-183. – EDN IOJGPS.

9. Mamedova, I. A. Corporate culture as a factor in the development of a modern organization / I. A. Mamedova, A. V. Ilyashenko, G. A. Kireev // Innovative economics and modern management. – 2022. – No. 1(37). – P. 8-10. – EDN FCWPSI.
10. Nikitina, O. O. Corporate culture as a tool for increasing the efficiency of an organization / O. O. Nikitina // Economic research and development. – 2022. – No. 10. – P. 36-40. – DOI 10.54092/25420208_2022_10_36. – EDN TMEGAQ.