

Факторы инновационной культуры организаций

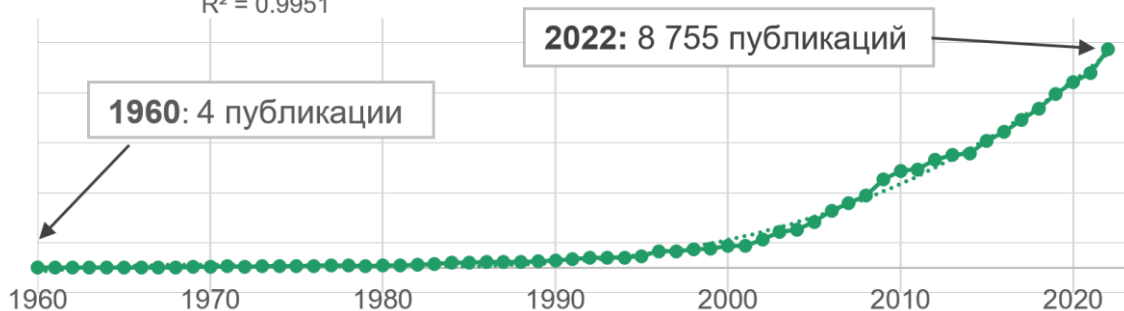
Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ проанализировал ключевые факторы инновационной культуры организаций и тренды в мировой повестке исследований данной темы.

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.

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

$$R^2 = 0.9951$$

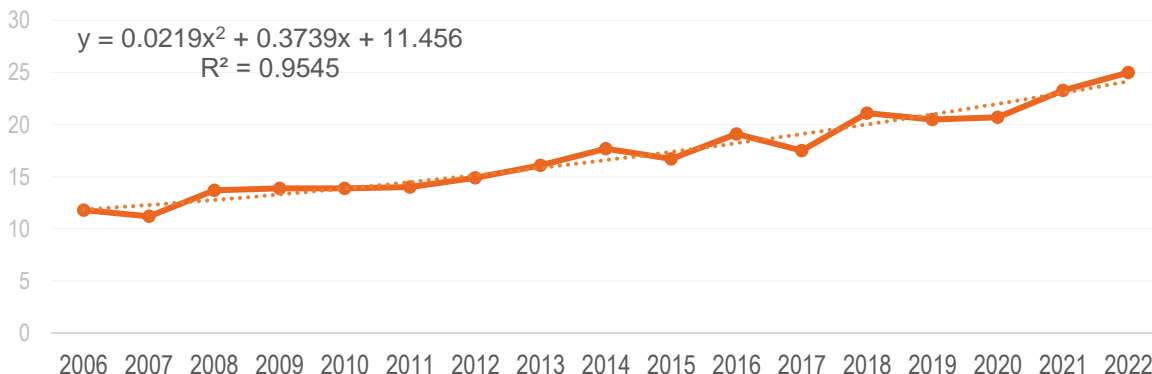


Источник: Построено авторами на основе анализа научных изданий, индексируемых в базе Scopus.

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).

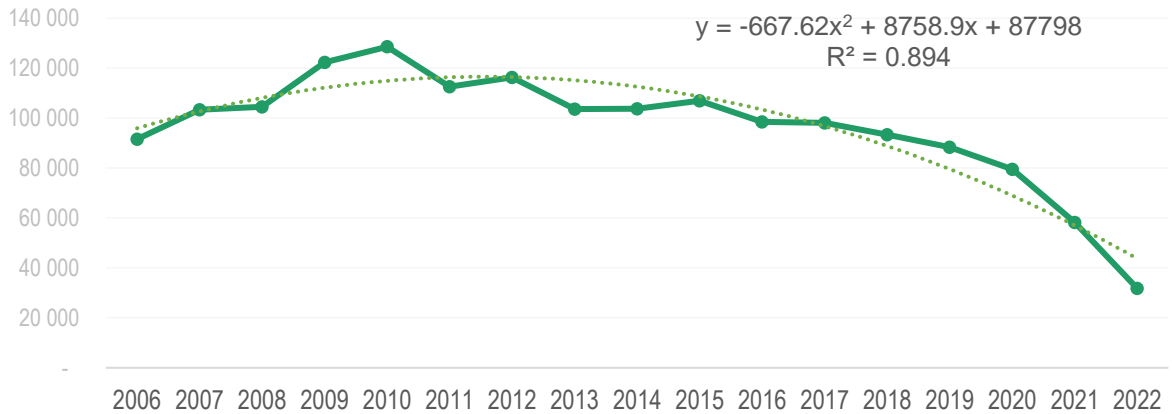
Рис. 2. Число международных коллабораций в исследованиях инноваций: 2006–2022 гг.



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

Сопоставление динамики публикационной активности с начала 2000-х гг. с динамикой цитирования научных работ показывает стабильный спрос исследователей на работы об инновационной культуре организаций (рис. 3), также остаются высокими показатели качества статей (FWCI) и уровень журналов, в которых они публикуются. Наибольшее число цитат приходится на материалы, связанные с инновациями в сфере окружающей среды, управления знаниями, бизнеса и менеджмента.

Рис. 3. Количество цитирований результатов исследований инноваций: 2006–2022 гг.

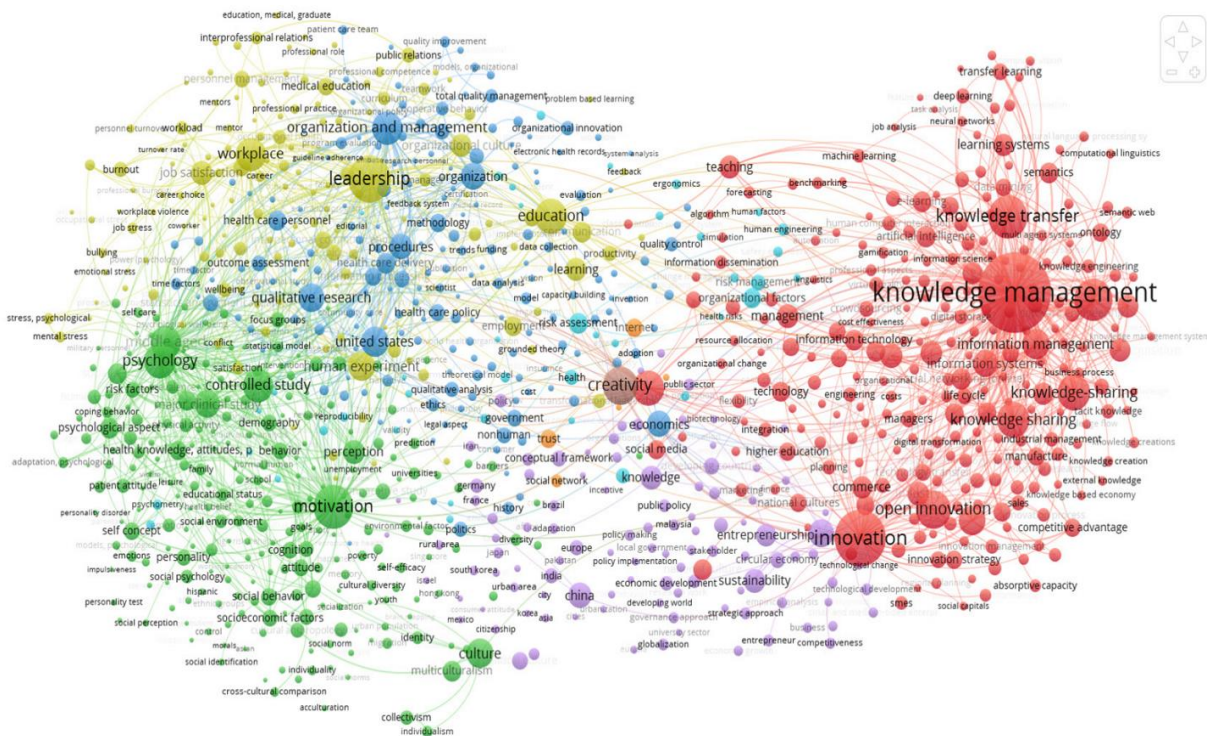


Источник: Построено авторами на основе анализа научных изданий, индексируемых в базе Scopus.

Примечание: На графике отображена динамика числа цитирований, полученных публикациями соответствующего года. Публикации последних лет накопят большее число цитирований в ближайшие 3-7 лет.

Картирование предметного поля сформированного массива научных публикаций с помощью автоматизированной системы анализа библиографических источников VOSviewer позволяет определить доминирующие направления исследований инновационной культуры (рис. 4). Наиболее часто авторы выделяют такие факторы инноваций, как управление знаниями (эвристические факторы), «открытые инновации», креативность, мотивация, лидерство, «организация и управление», обучение, факторы психологии и культуры (подробнее см. табл. 1).

Рис. 4. Карта тематических кластеров по теме инновационной культуры



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

Примечание: Величина узла указывает на количество публикаций по данной теме – чем он больше, тем больше количество публикаций в нем.

Таблица 1. Ключевые факторы инновационной культуры

Наименование фактора	Описание
Управление знаниями (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.
Психологические факторы: лидерские и личностные качества руководителя, склонность к креативности и инновационному поведению, мотивация 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).
Организация и управление	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.
Факторы культуры , 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).
Обучение (образование): 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.

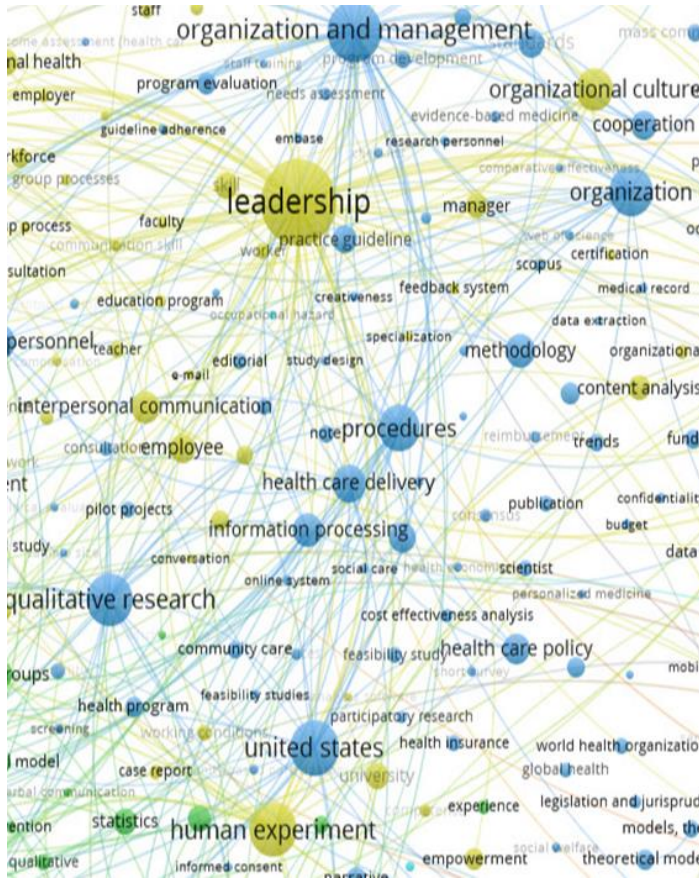
Наиболее разработанным (по числу публикаций) и активно развивающимся направлением (имеет потенциал стать одним из центральных в дальнейшем изучении инноваций и факторов инновационной культуры организаций) является **управление знаниями**. Оно включает, с одной стороны, проблематику **организационных 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). Допускается использование частей (фрагментов) материала при указании источника и активной ссылке 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.