

АКТУАЛНО ИЗСЛЕДВАНЕ НА ИНОВАЦИОННАТА КУЛТУРА

Наскоро излезе от печат новата книга на доц. д-р Яница Димитрова,¹ в която е синтезирано теоретично знание за отношенията между стратегията, структурата, корпоративната култура и културата на иновациите. Книгата включва увод, 2 глави и библиография.

В увода авторът анализира динамичната среда, в която функционират организациите, необходимостта от тяхната адаптивност спрямо непрекъснато променящите се потребности и поведение на заинтересуваните страни. В миналото организациите са се опитвали да създават подходяща организационна среда, която да им позволи да отговорят на непрекъснато нарастващите изисквания към тях. В днешно време традиционното гъвкаво поведение все още помага на организациите. Макар и необходимо, то обаче вече не е достатъчно условие за тяхното оцеляване, защото решаващо значение за конкурентоспособността и устойчивостта им имат иновациите. Иновациите все повече се развиват благодарение на интензивния обмен на знания и информация в и между организациите. Както отбелязва доц. Димитрова, появяват се „бизнес екосистеми“, които имат съществено значение за развитието на иновациите. Поражда се „гъвкаво сътрудничество и на глобално ниво между виртуални и реални системи за създаването на изцяло нови модели на производство.“ Един от основните изводи, до които достига авторът, е, че „иновациите и тяхното управление се превръщат в съществена част от визията и стратегията на организацията, която иска да поддържа и повишава конкурентоспособността си, както и да си подsigури определена степен на устойчивост на „ръба на хаоса“. Затова, за целите на съвременното управление на организациите е необходима промяна на корпоративната култура.“ Такава култура според доц. Димитрова е „културата на иновацията“.

В увода е поставена и целта на монографичния труд: „анализ на тенденциите през призмата на идеята за разбиране на значението и последващото възприемане, въвеждане и управление на корпоративна култура, която да създава благоприятна организационна среда и подходящ организационен климат за свободно осъществяване на иновации“.

В глава първа, озаглавена „Стратегия и култура на иновацията“, в логическа последователност са изследвани основни теории, модели и термини, имащи отношение към главната цел на монографията. Разгледани са понятието „стратегия“, нивата на стратегиите, стратегията „Син океан“ (Blue Ocean Strategy), рамката на петте конкурентни сили на Майкъл Портър (The Five Forces Framework, Porter, 1980), както и ресурсно базираната теория (The Resource based Theory). Анализирани са организационната структура, корпоративната култура, тиположиите на корпоративната култура, служещи за изследване на връзката иновация – корпоративна култура. Представена е „Рамката на конкуриращите се ценности“

¹ Димитрова, Я. (2017). Култура на иновацията. С.: ИК–У НСС, 263 с.

на Ким Камерън и Робърт Куин (Cameron and Quinn, *Competing Value Frameworks*, 1999). Изследвани са редица модели: на Денисън и др. (Denison et al., 2006, 2012) съвпадение личност – организация (person-organization fit); на О'Райли, Чатман и Калдуел (O'Reilly, Chatman, Caldwell, 1991) промяна на корпоративната култура; на Джон Котър (John Kotter, 2012); на Едгар Шейн (Edgar Schein, 1992) учеща организация (Learning organization) и организационно учене (Organizational Learning); на Йе и др. (Ye et al., 2015) комуникация – иновация; DART моделът на Прахалад и Рамасуами (Prahalad and Ramaswamy, 2004) иновация и размер на фирмата. Анализирани са темите: иновация – отворена иновация; иновация – конкурентно представяне; отворена иновация (примери, бизнес-модел, отворени бизнес-модел); амбидекстрална организация (Ambidextrous organization); корпоративна култура и иновация; култура на иновацията; лидерство и иновация; комуникация за иновация.

В глава втора „Емпирични изследвания и анализ – Национално изследване сред бизнеса – юли-август 2015 г. Изследвания на случаи: ВБ Студио ООД, Astea Solutions, ЖЗК Съгласие“ е описана методологията на емпиричните изследвания, представени са резултатите от проведеното анкетно проучване и въз основа на конкретни случаи (case studies) е изготвен профил на компанията, ориентирана към иновации, в контекста на българския бизнес.

В заключението са представени основните изводи от изследването. Впечатляващ е обемът на използваната литература – над 150 източници на чужд език.

Монографичният труд на доц. Яница Димитрова има множество достойнства, по-важните от които са:

- Систематизиран е и е анализиран значителен обем концепции, теории и модели, необходими за постигане на поставената в монографията цел.
- Изведена е дефиниция на понятието „култура на иновацията“.
- Коректно и професионално е анализирана концепцията на Хамел и Прахалад (Hamel and Prahalad) за основните компетенции, (с. 17). Преодоляна е грешката, допускана от много български автори, поставящи равенство между смисъла, който се влага в термина „компетенции“ на български и на английски език. Доц. Димитрова анализира задълбочено съдържанието на понятието „основни компетенции“, като представя същността и видовете им според създателите на концепцията. По такъв начин тя предоставя възможност и подпомага читателя да разграничи българското значение на понятието „компетенция“, от английското, за да не се приемат като алтернативни. Нещо повече, авторът много успешно описва условията, на които трябва да отговарят основните компетенции, а именно „да създават ценност за клиента, да отличават компанията от конкурентите на пазара, да бъдат широко приложими към различни продукти и услуги (Hamel and Prahalad, 1990). Трите им измерения се разглеждат като: споделена визия, взаимодействие, овластяване (empowerment) (Sanchez, 2004; King & Zeithaml, 2001)“ (с. 18). Би могло да се приеме, че едно от тези условия („да отличават компанията от конкурентите на пазара“) съвпада с

утвърденото в българския език разбиране за компетенции. Представена така, концепцията за основните компетенции ще съдейства и за прецизиране на значението на понятието „компетенции“ на български език.

- Организационните структури са анализирани по начин, който ще улесни и подпомогне ръководителите на организации и консултантите по управление при вземането на решение за изграждане на организационна структура. Същевременно заедно с традиционните организационни структури са разгледани и други, недостатъчно известни и изследвани в научната литература на български език.

- Много добре са подбрани за целите на изследването и са проучени типологиите на корпоративната култура и връзката им с иновациите. Подробно са анализирани терминът „иновация“, иновацията като процес и като резултат, както и видовете иновации. Изследването на видовете иновации е подкрепено с примери от практиката на конкретни организации. Изключително полезна за изследователите в областта на корпоративната култура и иновациите е представената „Типология на иновацията, основана на методологията на ОИСР“ (OECD Methodology).

- Интересно е развита взаимовръзката между иновацията и размера на фирмата. Подробно е изследвано поведението на компаниите спрямо иновациите съобразно големината и ресурсната им обезпеченост.

- Висока оценка заслужава създаденият от автора модел на култура на иновацията, в който е характеризирано триединството на стратегия, структура и култура на организацията.

- Представени са резултати от мащабно анкетно проучване, на базата на които са изведени логични и адекватни за сегашната ситуация в България изводи.

- Изследвана е възможността за реално съществуване на култура на иновацията в контекста на българския бизнес. Разгледана е практиката на три български фирми (case studies), работещи в различни бизнес-сектори. Анализът на техния опит в областта на корпоративната култура, лидерството и комуникациите, както и на склонността им да реализират иновации може да бъде използван като основа на други изследвания не само в България, но и в чужбина.

Несъмнено монографичният труд на доц. д-р Яница Димитрова би бил полезен за сегашни и бъдещи корпоративни ръководители, за експерти в областта на управлението на човешките ресурси и комуникациите, за студенти и научни работници, както и за всички, които проявяват интерес към тази значима за съвременното развитие на организациите проблематика.

Доц. д-р Мирослава Пейчева