

*Джылкычиева Ж.Т., Садвокасов М.А.*МАДАНИЯТ ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ УЮМДАРДА
ИННОВАЦИЯЛЫК БАШКАРУУ*Джылкычиева Ж.Т., Садвокасов М.А.*ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ
СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ*Zh. Dzhylykchieva, M. Sadvokasov*

INNOVATIVE MANAGEMENT IN CULTURAL ORGANIZATIONS

УДК: 338.2

Макалa инновациялык менеджменттин өзгөчөлүктөрүн, өнүгүп жаткан институттардын учурдагы абалын, ошондой эле уюмдарда байкалган перспективаларды жана кыйынчылыктарды карайт. Адабияттарды кароо теориялык жана практикалык ишмердүүлүктө тышкы чөйрөдө маданий уюмдардын иштешинин өзгөчөлүктөрүн изилдөөнүн ар кандай жолдорун жана механизмдерин сунуштайт, ошондой эле уюмдун өнүгүшүнө таасир этүүчү инновациялык процесстердин принципалдуу маанисин негиздейт. Инновациялык ишмердүүлүк комплекстүү мүнөзгө ээ, тактап айтканда, ал уюштуруу маданиятында да, социалдык-маданий чөйрөдө иш алып барган жана чыгармачыл тармактар фактору менен белгилүү бир байланышта болгон уюмда да олуттуу өзгөрүүлөрдү жасоого жөндөмдүү экендиги аныкталган. Акырында, ар кандай тышкы өзгөрүүлөргө ыңгайлашуу процессинде уюмдарга кандай кемчиликтер болушу мүмкүн жана атаандаштык артыкчылыктарды жогорулатуу үчүн кандай чечимдер каралганы белгиленет.

Негизги сөздөр: башкаруу, маданий чөйрө, уюштуруу, инновациялык процесстер, инновациялык ишмердүүлүк, чыгармачыл тармактар, коомдук-маданий уюм.

Статья рассматривает особенности инновационного управления, текущее состояние развивающихся учреждений, а также перспективы и вызовы, наблюдаемые в организациях. В литературном обзоре приведены различные подходы и механизмы исследования особенностей функционирования организаций сферы культуры во внешней среде в теоретической и практической деятельности, а также обосновано фундаментальное значение инновационных процессов, воздействующих на развитие организации. Установлено, что инновационная деятельность имеет комплексный характер, а именно: способна побуждать к существенным изменениям как в организационной культуре, так и в организации, функционирующей в социально-культурной области и имеющие определённое отношение к фактору творческих индустрий. Наконец, отмечено, какие недостатки могут быть присущи организациям в процессе адаптации к различным внешним изменениям, и какие варианты решений предусматриваются для усиления конкурентных преимуществ.

Ключевые слова: управление, сфера культуры, организация, инновационные процессы, инновационная деятельность, творческие индустрии, социально-культурная организация.

The article examines the features of innovation management, the current state of developing institutions, as well as the prospects and challenges observed in organizations. The literature review presents various approaches and mechanisms for studying the characteristics of the functioning of cultural organizations in the external environment in theoretical and practical activities, and also substantiates the fundamental importance of innovative processes

affecting the development of an organization. It has been established that innovative activity is complex in nature, namely, it is capable of inducing significant changes both in organizational culture and in an organization operating in the socio-cultural field and having a certain relationship to the creative industries factor. Finally, it is noted what shortcomings may be inherent in organizations in the process of adapting to various external changes, and what solutions are provided so as to enhance competitive advantages.

Key words: management, cultural field, organization, innovative processes, innovation activity, creative industry, socio-cultural organization.

Инновационная деятельность можно рассматривать системно, и её практическое применение позволяет вводить новые функции, нацеленные на трансформацию существующих элементов или отдельных частей, впоследствии позволяющих успешно реализовать определённую идею или концепцию. В контексте организационного управления инновации позволяют улучшить некоторые особенности с использованием процессов и технологий для поиска уникальных подходов к решению проблем, например, удовлетворению клиентских потребностей.

На данный момент существуют различные подходы к применению инноваций в организациях сферы культуры. Так, российский исследователь Александр Евменов подчёркивает, что развитие инновационной деятельности более не ограничивается реальным сектором экономики, а стремится воздействовать на все сферы публичной жизни [1, с. 45]. Согласно утверждениям Надежды Носковой, в связи с особой значимостью области культуры в общественно-экономическом развитии, очевиден выход тенденции акцентирования внимания в контексте инновационной деятельности к исследованию культуры общества на первый план [2, с. 75-76].

Хасан Бахши и Дэвид Тросби отмечают, что, учитывая особенности функционирования социально-культурных организаций в комплексных условиях, связанных с давлением внешней среды, а также отсутствием единой методологической базы для квантитативного анализа инновационных процессов в культурном секторе, учреждения намерены постоянно адаптировать собственные бизнес-стратегии для реальных возможностей достижения культурных целей, что считается фундаментальной целью данных

учреждений [3, с. 1-2].

Олаф Арндт, исследовавший кейсы культурных и творческих индустрий и их вклад в цепочку создания стоимости, отмечает, что растущее внимание в сторону инноваций в сфере услуг позволяет учитывать спектр работ, методов и форм сотрудничества. Используя инновационно-системный подход, автор смог отметить, что низкая доля инноваций в культурной среде относится не столько к количественным аспектам практического внедрения, сколько к несущественным показателям для измерения инноваций, имеющих нетехнический характер [4, с. 6-7].

А. Евменов обозначает инновационную деятельность через инновации в сфере культуры – прикладное использование актуальных результатов в области научно-технической и иной интеллектуальной деятельности, способствующее и содействующее процессу формирования и последующего потребления продуктов и услуг в области культуры. Помимо этого, автором отмечается, что на теоретическом и практическом уровне, в сравнении с традиционными типами исследований, возможно исследовать использование инноваций в культурной сфере [1, с. 45].

Х. Бахши и Д. Тросби разделяют инновации в области культуры на четыре разновидности, каждой из которых свойственен акцент на поставленных целях: инновации в охвате аудитории, расширении художественных форм, создании стоимости и управлении бизнесом [3, с. 16]. При этом первые инновации в основном имеют дело с ролью в расширении, углублении и диверсификации охвата большинства населения [3, с. 17]. Вторые имеют отношение к разработке новых работ, ведущих художественные тенденции в качественных направлениях для лучшего понимания потребителями новых перспектив в искусстве и художественной деятельности в целом [3, с. 21]. Третий тип инноваций имеет экономический характер, ибо различные культурные учреждения, предоставляя результаты внешней среде, генерируют некую ценность не только для непосредственно потребителей услуг, но и для всего общества в целом [3, с. 22]. Четвёртая категория инноваций относится к процессу создания и изменения бизнес-моделей с учётом сдвигов в области спроса и предложения [3, с. 25-26].

Как считает Надежда Носкова, инновационная деятельность в сфере культуры неизбежным образом приводит к разнородным изменениям как внутри функционирующей организации, так и отрасли в целом, что в целом стимулирует стабильный ход работы в последней. Также отмечается, что для более успешной практической реализации требуется большое количество ресурсов, поскольку от организации ожидаются определённые экономические результаты. Наконец, организации в культурной сфере так или иначе сталкиваются с вариативными рисками в процессе

внедрения инновационной деятельности, что должно быть учтено и подлежит прогнозированию [2, с. 76].

Инновационная деятельность, по мнению Н. Носковой, начинается с предварительного анализа инновационных идей и их проверки на эффективность. Данный этап предопределяет потенциальные возможности для практической реализации и детерминирует внутренний потенциал организации [2, с. 76].

Евгений Байков отмечает, что инновационная деятельность является осуществимой в организациях сферы культуры через специфические творческие кластеры – структуры и локации творческой, созидательной деятельности, а также культурного досуга с коммерческими функциями для организаций, имеющих определённую взаимосвязь между собой – размещаемые в специализированных местах промышленного назначения [5, с. 34].

У И. Боярской взаимосвязь культурных процессов с инновационной деятельностью осуществляется через понятие творческих индустрий, постепенно вносящих, согласно её утверждениям, ключевой вклад в поступательное развитие инновационных процессов. На практике это реализуется через сосуществование новых направлений с устоявшимися институтами в области культуры [6, с. 155].

Ускоренное внедрение творческого продукта или услуги в инновационном процессе, по мнению И. Боярской, осуществляется через проектную деятельность, требующую от персонала специфических знаний в области управления и культуры. В то же время проектный подход к управлению предусматривает комплексную методологию реализации системного подхода к разработке и конечному внедрению интеллектуальной продукции в области культуры и искусства через целевые программы [6, с. 156-158].

Кристина Чапт и Каролина Асуага из Республканского университета, Уругвай отмечают роль инноваций через совмещение творчества и реализации, двух существующих внутри организации элементов [7, с. 118]. Кроме того, немаловажным считается и вклад со стороны индикаторов как одного из инструментов в области экономики культуры, которые, в контексте культурных организаций, по словам авторов, существуют в рамках анализа конкретного культурного подсектора, учитывая особенности последнего [7, с. 126].

Исследователем Луисом Эрнандесом развитие стратегического управления рассматривается через призму образовательных процессов и осуществляемой педагогической политики. Как отмечает Л. Эрнандес, образовательный институт может действовать на самых разных уровнях и одновременно с этим существуют разные агенты, специфические практики и контексты, в конечном счёте осмысляющие реальное существование организации [8].

Инновационная политика, проводимая через «реструктуризацию» и «рекультурацию», обозначается Л. Эрнандесом в контексте педагогических инноваций, опирающихся на значительную институциональную поддержку, локальные особенности внедрения и характеристики групп населения. Всё это позволяет говорить, исходя из слов автора, о формировании совершенно новых культурных отношений на практике, а также доступа к культурным благам и социальным знаниям [8].

Наконец, особенности качественного преобразования во взаимосвязи инновационных подходов и организационной составляющей учитываются в публикации Франа Моренте, Ксавье Ферраса и Андрея Зиславского.

Фран Моренте, Ксавье Феррас и Андрей Зиславский – признанные эксперты и исследователи в области инновационных подходов и организационной составляющей. Их публикации представляют собой ценный вклад в развитие и понимание этих важных аспектов.

Фран Моренте – один из тех ученых, которые играют ведущую роль в развитии инновационных подходов. В своих работах он подробно исследует различные методы, стратегии и подходы, способствующие успеху инноваций. Он также обращает внимание на значимую роль организационной структуры и управления в достижении инновационных результатов. Работы Моренте являются необходимой литературой для всех, кто стремится стать экспертом в области инноваций.

Ксавье Феррас – еще один профессионал, насчитывающий множество публикаций по инновационным подходам и организационной составляющей. Его исследования охватывают различные отрасли и применение инноваций в них. Феррас привносит в свои работы новые идеи и концепции, которые помогают шире и глубже понять суть инноваций и их применение в бизнесе. В своих работах он также обращает особое внимание на роль лидерства и организационной культуры в создании инновационной среды.

Андрей Зиславский – эксперт в области организационной составляющей и инновационного мышления. Его исследования и публикации помогают разобраться в сложностях, сопутствующих внедрению инноваций в организации. Зиславский обращает внимание на важность организационных процессов и структуры, а также на способы стимулирования инновационной активности сотрудников. Его работы являются ценным ресурсом для всех, кто стремится создать инновационную организацию и осуществить успешное внедрение новых идей.

В целом, публикации Франа Моренте, Ксавье Ферраса и Андрея Зиславского представляют собой

ценный и обширный материал, который помогает разобраться в инновационных подходах и организационной составляющей. Их работы открывают новые горизонты и вносят значительный вклад в развитие этой области знаний.

Авторы отмечают, что управление инновациями преимущественно строится, с культурной точки зрения, на взаимосвязанности и взаимозависимости разнообразных внутренних подразделений конкретной организации, отношениях с внешними сторонами, а также на принципах фрагментированности и многофокусности [9, с. 36]. В основе сбалансированного инновационного управления лежат два компонента – конституция (*constitucion*) и исполнение (*ejecucion*), причём первая связана с идентичностью организационной группы [9, с. 42], а вторая соотносит определённые культурные элементы с задачами, стоящими перед управлением инновационными процессами [19, с. 44].

Авторы отмечают, что организационная культура, являющаяся совокупностью различных принципов, убеждений и ценностей, вносит существенный вклад в развитие инноваций. Неразрывная связь культуры и инноваций проявляется в том, что инновационная культура позволяет вывести творческие пути решения различных организационных проблем, с учётом мотивации персонала для достижения общих целей, что приводит к модели, согласно которой культура является полноценным ядром инноваций [9, с. 37-38].

Процесс управления инновациями, в свою очередь, по словам авторов, обеспечивает гибкую, а также планомерную адаптацию организации к высококонкурентной среде путём установления целенаправленной взаимосвязи между идеями и системой возможностей для приобретения дополнительных выгод [9, с. 38].

В рассмотренных исследованиях авторами предлагаются различные выводы. Так, А. Евменов считает, что сфера культуры должна рассматриваться как наукоёмкая отрасль, что в дальнейшем позволит повысить инновационный потенциал в экономическом развитии [1, с. 46].

Н. Носкова полагает, что реализация инновационных задач может осуществляться малыми, постепенными шагами, в сравнении с качественными прыжками. Вместо этого, важным фактором, подлежащим рассмотрению, является субъективные компетенции инноватора, учитывая характер ситуации и эффективность распределения ресурсов [2, с. 82].

На основе анализа различных культурных учреждений, Х. Бахши и Д. Тросби предложили несколько инновационных практик в учреждениях, включающих в себя ориентированность на новые, более жизнеспособные бизнес-модели для диверсифи-

кации источников доходов [3, с. 34], применение новаторского мышления в организационной культуре [3, с. 35].

По мнению О. Арндта, для качественного развития инновационных процессов необходимо междисциплинарное взаимодействие культурных и творческих индустрий с учётом изменений как внутри отдельной организации, так и вне её, в аналогичных. Одним из способов достижения данной цели может являться финансирование, ориентированное на проекты [4, с. 159], учитывающее временные характеристики [4, с. 161]. Кроме того, это предусматривает и учёт новых форм инноваций [4, с. 161], расширение финансирования отдельными компаниями [4, с. 167], а также усилить организационную адаптивность [4, с. 168].

К. Чапт и К. Асуага отмечают, что для управления инновационными процессами следует опираться на конкретные показатели для количественного измерения [7, с. 130-131], а также, в контексте подбора персонала, на гибкие кадры, что вносит существенный вклад в определение организационной стратегии [7, с. 132].

Ф. Моренте, К. Феррас и А. Зиславский отмечают, что для лучшего понимания происходящих в организации процессов руководителям необходимо помнить о том, что не существует единой, стандартизированной организационной культуры, воздействующей на инновации. Вместо этого, на особенности правильного принятия риска и дальнейшей реализации инновации влияет определение организационной культуры как некой «мозаики субкультур» с индивидуальными характеристиками [9, с. 14].

Суммируя вышесказанное, следует отметить разнообразие существующих применяемых подходов

в контексте исследования влияния на культуру организации и организации, оперирующие в социально-культурной сфере. Для эффективного применения инновационного управления в организациях социально-культурной сферы необходимо учесть внутренние и внешние факторы, имеющие особое значения для долгосрочного функционирования организаций.

Литература:

1. Евменов А.Д. Инновационная деятельность как фактор интенсификации развития сферы культуры РФ // Петербургский экономический журнал. – 2013. – №. 1. – С. 44-48.
2. Носкова Н. А. Источники инноваций в сфере культуры // Петербургский экономический журнал. – 2014. – №.1. – С. 75-82.
3. Bakhshi H., Throsby D. Innovation in arts and cultural organizations // Hamburgo: NESTA. – 2009. – С. 1-65.
4. Prognos A.G., Fraunhofer I. S. I. Die Kultur-und Kreativwirtschaft in der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfungskette-Wirkungsketten, Innovationskraft, Potenziale //Eine Studie im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. – 2012.
5. Байков Е.А. Стратегическое управление инновационными организационно-экономическими системами сферы культуры в условиях цифровой экономики. // Петербургский экономический журнал. – 2019. – №. 3. – С. 32-41.
6. Боярская И.В. Формирование инновационных методов управления в сфере культуры //Вестник Московского университета МВД России. – 2011. – №. 9. – С. 154-158.
7. Chapt C., Asuaga C. Gestión de la innovación: aplicación en el arte y la cultura //Revista del Instituto Internacional de Costos. – 2010. – №. 7. – С. 115-136.
8. Aguilar Hernández L. Políticas del cambio en educación y gestión de la innovación //Innovar. – 2009. – Т. 19. – С. 9-24.
9. Morente F., Ferràs X., Zizlavsky O. Ideocultura de la gestión de la innovación en organizaciones españolas: Una mirada fineana // Revista de ciencias sociales. - 2020. - Т.26. - №.4. - С. 36-51.