

МЕНЕДЖМЕНТ: СОВРЕМЕННЫЙ РАКУРС · MANAGEMENT: A MODERN PERSPECTIVE

Вестник МИРБИС. 2024. № 1 (37): С. 114–122.

Vestnik MIRBIS. 2024; 1 (37): 114–122.

Научная статья

УДК 338.2+65

DOI: 10.25634/MIRBIS.2024.1.13

Инновационная культура как фактор повышения конкурентоспособности современной организации

Оксана Вячеславовна Кублашвили^{1,2}, Майя Владимировна Ливсон¹

1 Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС (Институт) — Институт МИРБИС, Москва, Россия.

2 ovkublashvili@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-7502-0562>

Аннотация. В статье рассматривается сущность, особенности и актуальность инновационной культуры. Анализируется успешный опыт российских и иностранных компаний, сделавших акцент на содействие внутренней инновационной культуре. Сделаны обоснованные выводы о необходимости интегрирования инновационной культуры в бизнес-модели современных организаций независимо от вида осуществляемой деятельности, что позволит существенно повысить конкурентоспособность организаций.

Ключевые слова: инновационная культура, бизнес-модели, организационная культура, трансформация, информационные технологии, компании, конкурентоспособность.

Для цитирования: Кублашвили О. В. Инновационная культура как фактор повышения конкурентоспособности современной организации / О. В. Кублашвили, М. В. Ливсон.

DOI: 10.25634/MIRBIS.2024.1.13 // Вестник МИРБИС. 2024; 1: 114–122.

JEL: L83, M31, R58

Original article

Innovative culture as a factor in increasing the competitiveness of a modern organization annotation

Oksana V. Kublashvili^{3,4}, Maya V. Livson³

3 Moscow International Higher School of Business MIRBIS (Institute) — Institute MIRBIS, Moscow, Russia.

4 ovkublashvili@gmail.com

Abstract. The article examines the essence, features and relevance of innovative culture. The successful experience of Russian and foreign companies that have focused on promoting an internal innovation culture is analyzed. Reasonable conclusions have been made about the need to integrate an innovative culture into the business models of modern organizations, regardless of the type of activity being carried out, which will significantly increase the competitiveness of organizations.

Key words: innovative culture, business models, organizational culture, transformation, information technology, companies, competitiveness.

For citation: Kublashvili O. V. Innovative culture as a factor in increasing the competitiveness of a modern organization annotation. By O. V. Kublashvili, M. V. Livson.

DOI: 10.25634/MIRBIS.2024.1.13. Vestnik MIRBIS. 2024; 1: 114–122 (in Russ.).

JEL: L83, M31, R58

Введение

Инновационная культура является ключевым фактором повышения конкурентоспособности организации. Она определяет способность организации к созданию, освоению и внедрению новых идей, продуктов, технологий и процессов.

Инновационная культура представляет собой

набор ценностей, убеждений и норм, которые поощряют и поддерживают инновационную деятельность в организации или обществе. Она представляет собой отношение к новым идеям, принятию рисков, а также поиск новых возможностей и развитие творческого и инновационного мышления.

Следует отметить, что в настоящих условиях — политической, экономической и эпидемиологи-

ческой нестабильности, высокой конкуренции — предпринимателю необходимо использовать любые возможности, которые позволят привлечь внимание к продукту или услуге.

В этой связи акцент на инновационном характере деятельности во многом является ключевым конкурентным преимуществом по сравнению с другими организациями, не учитывающими в текущем и стратегическом плане стремительное развитие и обновление техники и технологии. Считаем, рассмотренные в статье вопросы, посвященные интеграции инновационной культуры в бизнес-процессы современных организаций независимо от вида осуществляемой деятельности являются крайне важными и актуальными.

Методологические основы

Термин «инновационная культура» имеет исторический характер. Рассмотрим, как эволюционировало понятие с течением времени. В таблице 1 приведены наиболее значимые подходы российских и зарубежных теоретиков и практиков к понятию «инновация» и «инновационная культура» в историческом аспекте.

Таблица 1. **Понятийный аппарат «инновационная культура». Исторический аспект**

№ пп	Автор	Сущность термина
1.	Й. Шумпетер [Твисс 1989]	«Научно-организационная комбинация производственных факторов с движущими предпринимательскими силами»
2.	Д. Брайт [Твисс 1989]	«Воплощение знаний, которые компетентный руководитель, эффективно работающий учёный инженер, умный чиновник и просто образованный член общества должны иметь завтра. Это процесс преобразования научного знания в физическую реальность, изменяющую общество»
3.	Б. Твисс [Твисс 1989]	«Нововведение следует рассматривать как результат применения изобретения, то есть приобретение идей экономического содержания: изобретение преобразуется в нововведение, когда становится успешным на рынке»
4.	Николаев А. [Николаев 2001]	«Инновация (нововведение) — это реализованное новшество независимо от сферы применения»

№ пп	Автор	Сущность термина
5.	Николаев А. И. [Николаев 2001a]	Инновационная культура «отражает целостную ориентацию человека, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также образах и нормах поведения. Она показывает, как уровень деятельности соответствующих социальных институтов, так и степень удовлетворения людей участием в них и его результатами»
6.	Николаев А.М., Лисин Б.К. [Николаев 2007]	Инновационная культура - «это область общекультурного процесса, характеризующая степень восприимчивости личностью, группой, обществом различных новшеств в диапазоне от толерантного отношения до готовности и способности превращения их в инновации; отражает уровень развития инновационных процессов, степень включённости в эти процессы, людей, удовлетворённости их от участия и в целом, состояние макро- и микросреды, измеряемое набором критериев инновационной культуры»
7.	Штефан Ф. Диффенбахер [Dieffenbacher 2023]	Инновационная культура включает в себя организационную среду, которую лидеры создают для поощрения нестандартного мышления и его практического применения.
8.	Джил Дайше [Dyché 2015]	Инновационная культура — это рабочая среда, которую лидеры поддерживают для стимулирования креативного мышления сотрудников и его применения.

Источник: таблица составлена авторами

Результаты исследования

Наибольший эффект за счет применения инновационной культуры для бизнес-процессов организации достигается при соблюдении следующих принципов (таблица 2).

В целом, инновационная культура должна быть основана на поощрении и поддержке инновационных идей, постоянном поиске развития и готовности к риску и изменениям. Она способствует росту и прогрессу в организации или обществе, стимулирует творческое мышление и создает новые возможности для достижения успеха.

Таблица 2. Содержание инновационной культуры

	Принцип	Содержание
1.	Открытость и доверие	организация или общество, ценящие инновации, должны создавать открытую и доверительную среду, где сотрудники или члены общества чувствуют себя комфортно и делятся своими идеями без страха и осуждения
2.	Принятие неудач и учение на ошибках	инновационная культура должна пропагандировать позитивное отношение к неудачам и расценивать их как возможности для улучшения и обучения. Используется для стимулирования рискованного и экспериментального подхода к исследованиям и развитию новых идей
3.	Свобода мысли и творчества	инновационное окружение должно поощрять свободное мышление и выражение творческих идей. Это может включать специальные время и ресурсы, предоставленные для самостоятельных проектов и исследований
4.	Коллаборация и сетевое взаимодействие	развитие инноваций требует сотрудничества и обмена знаниями между разными группами или отделами.
5.	Использование современных технологий и методов	инновационная культура должна позволять и поддерживать использование современных технологий и методов, которые могут помочь в развитии новых идей и инноваций

Источник: таблица составлена авторами

В целом, инновационная культура должна быть основана на поощрении и поддержке инновационных идей, постоянном поиске развития и готовности к риску и изменениям. Она способствует росту и прогрессу в организации или обществе, стимулирует творческое мышление и создает новые возможности для достижения успеха.

Независимо от типа или классификации инноваций, научные работники и практики сходятся во мнении, что инновации являются одним из ключевых элементов для достижения компаниями устойчивого развития конкурентоспособности [Trajanov n.d./2023; Pulgarin-Molina 2017; Куликов 2023].

Следует отметить, что содействие инновациям — необходимый, но не единственный фактор

для обеспечения конкурентоспособности. Для выживания и поддержания организации, необходимо также апробировать инновационные идеи на практике, создавая дополнительную ценность для организации.

Итак, благодаря использованию и внедрению инноваций, компании, как правило, конкурентоспособны в той мере, в какой они развивают лучшую способность к адаптации к окружающей среде, обладают гибким характером и улучшают свою способность использовать потенциальные возможности.

Необходимо учитывать, что компании-конкуренты также осуществляют деятельность по поддержанию своего статуса на рынке. Успех компании в процессе развития конкурентных преимуществ заключается не только в создании ценности за счет эффективных ресурсов, но и в удержании конкурентных преимуществ в течение длительного периода времени.

Очевидно, что в процессе реализации инновационной культуры в организации целесообразно разработать основные рекомендации по содействию этому этапу.

Специалисты в области менеджмента инноваций рекомендуют следующие этапы организации бизнеса, способствующие созданию культуры инноваций [Trajanov n.d./2023; Pulgarin-Molina 2017].

1. Определение и распространение четкой инновационной стратегии.

Эта стратегия должна соответствовать общим целям и задачам вашей компании и обеспечивать основу для подхода к инновациям.

Рассмотрим некоторые ключевые элементы, которые следует учитывать при разработке инновационной стратегии.

- Определение области внимания: область, где инновации необходимы больше всего, будь то разработка новых продуктов или услуг, улучшение существующих или создание новых процессов или технологий.
- Установление цели и задачи: определение конкретных цели и задач, которые соответствуют общей стратегии и видению компании. Эти цели должны быть измеримыми и достижимыми.
- Распределение ресурсов: определение ресурсов, которые потребуются для достижения инновационных целей (финансирование, персонал и технологии).

- Создание культуры, поддерживающей инновации: создание среды, поощряющей творчество, экспериментирование и принятие риска, что включает в себя предоставление возможностей для обучения и развития, признание и вознаграждение инновационных идей и моделей поведения, а также предоставление сотрудникам комфортного пространства для обмена своими идеями.
 - Информация об инновационной стратегии: донесение инновационной стратегии до всех сотрудников, заинтересованных сторон и партнеров, что гарантирует, понимание цели и задачи компании в области инноваций.
2. Разработка дорожной карты инноваций, которая соответствует реализации их общих целей и задач. Это может помочь гарантировать целенаправленность и эффективность инновационных усилий и способствовать успеху и росту компании.
3. Предоставление сотрудникам возможности генерировать и реализовывать новые идеи.
- В рамках реализации этого этапа топ-менеджменту организации целесообразно предоставить сотрудникам свободу и ресурсы для генерации и реализации новых идей. Это требует отхода от традиционных иерархических структур к совместному и инклюзивному подходу.
- В связи с этим сотрудникам необходимо:
- предоставить инструменты и ресурсы, необходимые для реализации новых идей, такие как время, финансирование и доступ к технологиям;
 - поощрять сотрудничество между различными отделами и командами, чтобы привнести в инновационный процесс разнообразные точки зрения и опыт;
 - отмечать и признавать сотрудников, которые генерируют и реализуют инновационные идеи, независимо от того, успешны они или нет;
 - поощряйте сотрудников идти на продуманный риск и экспериментировать с новыми идеями, зная, что неудача — необходимая часть инновационного процесса.
- Предоставляя сотрудникам возможность генерировать и реализовывать новые идеи, топ-менеджер может задействовать коллективный творческий потенциал и опыт своих сотрудников, что может привести к появлению новых и инновационных продуктов, услуг и процессов, которые могут способствовать успеху и росту компании.
4. Создание психологической безопасности.
- Психологическая безопасность способствует инновационной культуре, так как создает комфортную и доверительную обстановку в коллективе, позволяет сотрудникам чувствовать себя защищенными от критики, оскорблений и дискриминации, что дает возможность интенсивно участвовать в инновационном процессе.
- В 2022 году Google [Trajanov n.d./2023] провела исследование ключевых факторов, стоящих за успешными командами. Результатом стало понимание важности фактора психологической безопасности, когда каждый член команды имеет возможность свободно выражать свои идеи, не опасаясь критики.
- Один из способов обеспечить психологическую безопасность - поощрять регулярные встречи команды, на которых каждый может поделиться своим прогрессом, проблемами и идеями. Лидеры также могут проводить мозговые штурмы и поощрять членов команды мыслить творчески и критически, без каких-либо осуждений.
- Более того, компаниям следует инвестировать в программы обучения и развития, ориентированные на эмоциональный интеллект и эффективное общение. Эти программы могут помочь членам команды лучше понимать свои эмоции и управлять ими, строить отношения и более эффективно общаться.
- Рассмотрим взаимосвязь бизнес-модели, инноваций и конкурентного преимущества.
- Инновации являются важной составляющей бизнес-модели современных компаний, так как формируют ценностное предложение в том числе в рамках совершенствования процесса сбыта товаров и услуг. Включение использования инноваций в процесс построения бизнес-модели позволяет компаниям максимально нивелировать влияние конкурентов на процесс реализации продукции, услуг [Куликов 2023].
- Кроме того, бизнес-модель, которая содержит в себе внедрение и продвижение бизнес-инноваций, дает возможность оптимизировать затраты материальных и финансовых ресурсов. Учитывая, что организации являются частью постоянно меняющейся среды, они должны использовать со-

временные технологии для анализа собственного потенциала, быстро реагировать на трансформацию бизнес-среды. Рассмотрим взаимосвязь организационной культуры и инноваций для целей повышения конкурентоспособности.

Под организационной культурой понимается совокупность моделей поведения, привычек, ценностей и убеждений, которые определяют то, как сотрудник может мыслить, чувствовать и действовать в коллективе, участники которого через индивидуальный или совместный опыт могут одобрять и поощрять принятие оптимального решения.

Стоит отметить значение, придаваемое организационной культуре как детерминанте сотрудника поведения, что позволяет компаниям получить более легкий способ взаимного сотрудничества для соблюдения требований, направленных на стратегические цели конкурентоспособности. Осознавая актуальность культуры в развитии организаций, топ-менеджеры определяют ключевой элемент, который должен включать в себя управление инновациями на предприятиях, приводящее к созданию культуры инноваций — творчество, разработка новых идей, построение новых знаний.

Инновационность зависит от стиля руководства, которым обладают менеджеры и администраторы организации. В рамках организационной культуры, основанной на инновациях, сотрудники получают поддержку в процессе построения новой идеи, осознавая, что не каждая новая идея является оптимальной для компании, что неэффективная инновация, предложенная сотрудником не будет использована как демотивационный фактор, а представляет объективный процесс связанный с риском и неопределенностью.

Понимание того, что консолидация организационной культуры инноваций облегчает процесс познания через поощрение творчества и раскрытие интеллектуальных навыков у сотрудников,

является объективной необходимостью управления инновационной культурой. Сотрудники, как ресурс компании, имеют ряд возможностей, которыми можно управлять и развивать в качестве средства реагирования на трансформацию бизнес-процессов.

Именно благодаря инновационной организационной культуре компании получают расширения прав и возможностей своих сотрудников, ресурсы для генерации знаний внутри компании, которые являются драйвером получения конкурентных преимуществ, обеспечивая устойчивую конкурентоспособность на рынке.

Аналитики утверждают, что знания могут быть сгенерированы внутри компании через собственный опыт обучения [Trajanov n.d./2023; Pulgarin-Molina 2017]. Процесс обучения в организации приобретает большое значение и определяется как фундаментальный элемент для стратегического развития компаний, стремящихся повысить свою конкурентоспособность и способность адаптироваться к меняющейся и все более глобализированной среде.

Следует отметить, проявление инновационной культуры во многом зависит от вида деятельности, в котором она апробируется.

Так, технологические компании встраивают в свою бизнес-модель инновационную культуру через итеративную разработку, быстрое обновление продукта. Для производственной компании характерно непрерывное совершенствование процессов и автоматизация. Компании, действующие на рынке услуг делают акцент на инновациях, ориентированных на клиента за счет совершенствования методов предоставления услуг.

В иностранной бизнес-среде немало примеров успешных компаний, эффективность которых напрямую связана с развитой инновационной культурой. Рассмотрим примеры успешных иностранных инновационных компаний (составлено авторами) (таблица 3).

Таблица 3. Успешные иностранные компании, содействующие внутренней инновационной культуре [10]

№пп	Компания	Область деятельности	Форма содействия инновационной культуре
1.	Google	IT-компания, специализирующаяся на поисковой алгоритмизации, облачных вычислениях и рекламе	инновационные проекты и культура, поддерживающие новаторство и творчество, предоставляет своим сотрудникам время и ресурсы для работы над собственными идеями, а также проводит регулярные мероприятия и мастер-классы, посвященные инновациям

№пп	Компания	Область деятельности	Форма содействия инновационной культуре
2.	Amazon	Технологическая компания, специализирующаяся на электронной коммерции, облачных вычислениях, потоковом медиа и искусственном интеллекте.	активно развивает инновационную культуру внутри компании, включая создание внутренних инкубаторов и программ поддержки стартапов, поощряет своих сотрудников высказывать идеи, участвовать в хакатонах и проводить эксперименты с новыми технологиями
3.	3M	Химическая компания, специализирующаяся на промышленности, безопасности работающих, здравоохранении и товарах повседневного спроса	разрабатывает инновационные продукты и реализует успешную культуру инноваций. Апробирует политику «15 процентов времени», когда сотрудники могут заниматься собственными проектами и идеями, внедряет систему наград и стимулов для сотрудников, вносящих значительный вклад в развитие инноваций
4.	Apple	Компания, разработчик персональных и планшетных компьютеров и аудиоплееров, смартфонов, программного обеспечения и цифрового контента.	Инновационный подход к разработке продуктов, активно поддерживает инновационную культуру, где каждый сотрудник может внести свой вклад в развитие компании. Реализует приверженность к инновационным ценностям и стремление к постоянному совершенствованию и улучшению продуктов
5.	Microsoft	Компания, специализирующаяся области информационных технологий, поставляющий широкий диапазон устройств и сервисов, программного обеспечения и ИТ-услуг	Развивает инновационную культуру внутри компании, включая организацию инновационных лабораторий, акселераторов и программ поддержки стартапов, инвестирует в исследования и разработки, поощряет сотрудников высказывать свои идеи и предлагает возможности для инновационной работы
6.	Tesla	Компания - производитель электромобилей и решений для хранения электроэнергии	Инновационные разработки и содействие инновационной культуре в компании, поощряет своих сотрудников экспериментировать, высказывать идеи и принимать риски, развивает инновационные технологии в области автомобилестроения и энергетики
7.	IBM	Компания – разработчик программного обеспечения и инфраструктурных решений в сфере ИТ	Содействует инновационной культуре внутри организации, предлагает своим сотрудникам инновационные программы и мероприятия -глобальные хакатоны и инновационные лаборатории. Компания имеет специальные отделы и программы, посвященные разработке новых технологий и идей

Источник: разработано авторами по данным [Топ 10 российских... 2023]

Целесообразность инвестиций различного рода ресурсов (трудовых, финансовых, материальных) в поддержание инновационной культуры в организациях подтверждают данные исследования НИУ «Высшая школа Экономики», согласно которым «среди составляющих инновационной культуры наилучшие оценки текущего состояния и ожиданий относятся к ориентации предприятий на рост на основе инноваций (4,03 и 3,97 соответственно). Фокус на инновации находит отражение в стратегических приоритетах и ценностях компании (оценка текущего состояния — 4,01), разделяемых сотрудниками (4,05)» [Инновационная культура... 2022].

Проведенное исследование делает основной акцент на сферу ИТ и вскрывает также основные проблемы, сдерживающие инновационные процессы в российских хайтек компаниях. Так, «руководители хайтек-предприятий оценивают и культуру внутренней открытости: поддержку командной работы и межфункционального взаимо-

действия (4,17) и понимание сотрудниками ценности коммуникации (4,11). Несколько хуже, хотя и не критично, по мнению респондентов, обстоят дела с внешней открытостью. Несмотря на активное использование внешних каналов получения информации (4,19), по-прежнему ограничены интенсивность кооперации с российскими вузами и научными организациями в сфере образования (3,28) и взаимодействие с потребителями при разработке инноваций (3,43)» [там же].

Российские топ-менеджеры стремятся к поддержке инновационной культуры в компаниях. В таблице 4 представлена пятерка лидеров в этой области.

Природу инноваций часто описывают как неопределенную, потому что трудно заранее сказать, какие идеи будут наиболее прибыльными. Кроме того, для получения коммерческого эффекта от внедрения инноваций в бизнес-модели компании может потребоваться некоторое время, поэтому компании с ограниченными ресурсами

решают инвестировать в инициативы, которые воспринимаются как менее рискованные и дают более быстрые результаты.

Таблица 4. Российские компании-лидеры в области инновационной культуры

№пп	Область деятельности	Область деятельности
1.	Яндекс	крупнейшая интернет-компания в России, специализирующаяся на поисковой системе, онлайн-картах, онлайн-транспорте и других видах онлайн-сервисов
2.	Сколково	инновационный центр, который объединяет в своих стенах стартапы, венчурные фонды, инвесторов и академические исследовательские учреждения
3.	Касперский Лаб	компания, занимающаяся компьютерной безопасностью и разработкой антивирусных программ
4.	Ростелеком	один из ведущих телекоммуникационных операторов в России, предоставляющий услуги связи и высокоскоростной доступ в интернет
5.	Сколтех	технологический институт, специализирующийся на исследованиях и разработках в различных областях науки и техники

Источник: разработано авторами по данным [IT-индустрии «на закате»... 2023].

На основании изученного теоретического материала — работ Й. Шумпетера, Д. Брайта, Б. Твисса, А. Николаева, А. И. Николаева, А. М. Николаева, Б. К. Лисина, Ш. Ф. Диффенбахера, Д. Дайше), а также успешного практического опыта российских и зарубежных компаний — Яндекс, Сколково, Касперский Лаб, Ростелеком, Сколтех, Google, Amazon, 3M, Apple, Microsoft, Tesla, IBM, можно сделать вывод о целесообразности, а порой даже необходимости интеграции инновационной культуры в стратегию компании и ее бизнес-процессы.

Оценивая при этом коммерческие риски, с которыми тесно связана инновационная деятельность, авторы тем не менее, считают оправданным финансовыми и трудовыми инвестициями в содействие инновационной культуре, так как несут высокую финансовую эффективность и повышение конкурентоспособности в долгосрочном периоде.

Выводы

Обобщенная в работе информация об особенностях организации бизнес-процессов на принципах инновационной культуры и этапах организации бизнеса в этих условиях, позволит организациям независимо от вида и масштабов осуществляемой деятельности повысить свою конкурентоспособность и обеспечить успешное развитие на долгосрочной основе.

Список источников

1. Инновационная культура... 2022 — Инновационная культура в российских компаниях / В. В. Власова, В. В. Полякова, А. Д. Сапрыкина. Текст : электронный // ИССИЭЗ НИУ ВШЭ : официальный сайт НИУ ВШЭ. URL: <https://issek.hse.ru/news/788147529.html?ysclid=lpkulx61zd356210608>. Дата публикации 24.10.2022.
2. IT-индустрии «на закате»... 2023 — IT-индустрии «на закате» своего развития. Американские гиганты в 2022 году потеряли в цене 3,2 трлн долларов. Что будет дальше. Текст : электронный // Свободная пресса : блог на платформе Дзен. URL: https://dzen.ru/a/Y2_98wDrmXdddI9m. Дата публикации 12.11.2023.
3. Куликов 2023 — Куликов Ю. А. Инновации в экономической деятельности предприятий. DOI: 10.23672/SAE.2023.10.34.016. EDN: JOZJJB // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023; 7:210–213. ISSN: 2220-2404; eISSN: 2221-1373.
4. Николаев 2001а — Николаев А. И. Российский инновационный потенциал, инновационное развитие и инновационная культура // Инновационная политика и инновационный бизнес в России : Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. Специальный выпуск к пятому Петербургскому экономическому форуму. 2001а;15:33.
5. Николаев 2001 — Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура // Проблемы теории и практики управления. 2001; 5:57–63. ISSN: 0234-4505.
6. Николаев 2007 — Николаев А. М. Инновационная культура как культура перемен (проблемы, задачи, дефиниции, предложения) / А. М. Николаев, Б. К. Лисин // Инновации = Innovations. 2007; 2-3:49–50. ISSN: 2071-3010
7. Топ 10 российских... 2023 — Топ 10 российских инновационных компаний. Текст : электронный // Mschmvd42.ru : информационный портал. URL: <https://mschmvd42.ru/top-10-rossiiskix-innovacionnyx-kompanii>. Дата публикации: 04.05.2023. Дата последнего обновления: 30.08.2023.

8. Твисс 1989 — Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями : [сокращенный перевод с английского]. Москва : Экономика, 1989. 272 с. ISBN: 5-282-00629-4.
9. Dieffenbacher 2023 — Dieffenbacher Stefan F. Innovation Culture: Creating a Culture of Innovation Steps Successfully. Текст : электронный // Digital Leadership : сайт. URL: <https://digitalleadership.com/blog/innovation-culture/>. Дата публикации 24.12.2023.
10. Dyché 2015 — Dyché Jill. Innovation culture. Текст : электронный // TechTarget : сайт. URL: <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/innovation-culture>. Последнее обновление в июле 2015 г.
11. Pulgarin-Molina 2017 — Pulgarin-Molina S.-A., Guerrero N. A. Innovation and competitiveness organizational culture and business model. Business Growth and Success 8 Proven Strategies for Building a Culture of Innovation. DOI:10.15665/rde.v15i2.1023 // Dimensión Empresarial. 2017; 15(2):15–25.
12. Trajanov n.d./2023 — Trajanov Tosho. Creating a Culture of Innovation: Strategies for Driving Business Growth and Success. Текст : электронный // Adeva : сайт. URL: <https://adevait.com/leadership/creating-culture-of-innovation> (дата обращения 12.12.2023).

References

1. Innovatsionnaya kul'tura v rossiyskikh kompaniyakh [Innovative culture in Russian companies]. By V. V. Vlasova, V. V. Polyakova, A. D. Saprykina. Text : electronic. *ISSEZ NRU HSE* : official website of the NRU HSE. URL: <https://issek.hse.ru/news/788147529.html?ysclid=lpkulx61zd356210608>. Publication date 10/24/2022.
2. The IT industry is at the end of its development. American giants lost \$3.2 trillion in value in 2022. What will happen next. Text : electronic. *Svobodnaya pressa* : blog on the Dzen platform. URL: https://dzen.ru/a/Y2_98wDrmXddd19m. Publication date 11/12/2023.
3. Kulikov Yu. A. Innovatsii v ekonomicheskoy deyatel'nosti predpriyatij [Innovations in the economic activities of enterprises]. DOI: 10.23672/SAE.2023.10.34.016. EDN: JOZJJB. *Gumanitarnyye, sotsial'no-ekonomicheskiye i obshchestvennyye nauki*. 2023; 7:210–213. ISSN: 2220-2404; eISSN: 2221-1373.
4. Nikolaev A. I. Rossiyskiy innovatsionnyy potentsial, innovatsionnoye razvitiye i innovatsionnaya kul'tura [Russian innovation potential, innovative development and innovative culture]. *Innovatsionnaya politika i innovatsionnyy biznes v Rossii* [Innovation policy and innovative business in Russia] : Analytical Bulletin of the Federation Council of the Federal Assembly of the Russian Federation. Special issue for the fifth St. Petersburg Economic Forum. 2001a;15:33.
5. Nikolaev A. Innovatsionnoye razvitiye i innovatsionnaya kul'tura [Innovative development and innovative culture]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya*. 2001; 5:57–63. ISSN: 0234-4505.
6. Nikolaev A. M. Innovatsionnaya kul'tura kak kul'tura peremen (problemy, zadachi, definitsii, predlozheniya) [Innovative culture as a culture of change (problems, tasks, definitions, proposals)]. By A. M. Nikolaev, B. K. Lisin. *Innovations*. 2007; 2-3:49–50. ISSN: 2071-3010
7. Top 10 Russian innovative companies. Text : electronic. *Mschmvd42.ru* : information portal. Available at: <https://mschmvd42.ru/top-10-rossiiskix-innovacionnyx-kompanii>. Publication date: 05/04/2023. Last updated date: 08/30/2023.
8. Twiss B. *Upravleniye nauchno-tekhnicheskimi novovvedeniyami* [Management of scientific and technical innovations] : [abbreviated translation from English]. Moscow : Ekonomika Publ., 1989. 272 p. ISBN: 5-282-00629-4.
9. Dieffenbacher Stefan F. Innovation Culture: Creating a Culture of Innovation Steps Successfully. Text : electronic. *Digital Leadership* : website. Available at <https://digitalleadership.com/blog/innovation-culture/>. Published: 24 December, 2023.
10. Dyché Jill. Innovation culture. Text : electronic. *TechTarget* : сайт. Available at: <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/innovation-culture>. This was last updated in July 2015.
11. Pulgarin-Molina S.-A., Guerrero N. A. Innovation and competitiveness organizational culture and business model. Business Growth and Success 8 Proven Strategies for Building a Culture of Innovation. DOI:10.15665/rde.v15i2.1023. *Dimensión Empresarial*. 2017; 15(2):15–25.
12. Trajanov Tosho. Creating a Culture of Innovation: Strategies for Driving Business Growth and Success. Text : electronic. *Adeva* : website. Available at: <https://adevait.com/leadership/creating-culture-of-innovation> (accessed 11/12/2023).

Информация об авторах:

Кублашвили Оксана Вячеславовна — кандидат экономических наук, доцент, SPIN-код: 8254-6381;

Ливсон Майя Владимировна — кандидат экономических наук, доцент, SPIN-код: 6024-9373.

Место работы авторов: Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС (Институт), ул. Марксистская, 34/7, Москва 109147, Россия.

Information about the authors:

Kublashvili Oksana V. — candidate of economic sciences, associate professor, SPIN code: 8254-6381;

Livson Maya V. — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, SPIN code: 6024-9373.t,

Authors' place of work: Moscow International Higher School of Business MIRBIS (Institute), 34/7 Marksistskaya st., Moscow, 109147, Russia.

*Статья поступила в редакцию 20.12.2023; одобрена после рецензирования 12.01.2024; принята к публикации 01.03.2024.
The article was submitted 12/20/2023; approved after reviewing 01/12/2024; accepted for publication 03/01/2024.*