

## ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА В ПОДКРЕПА НА ИНОВАТИВНАТА ПРАКТИКА

Майяна Митевска-Енчева<sup>1</sup>

*Изследването е свързано с процеса на клъстеризация в България и изграждането на организационна култура, ориентирана към иновациите. Клъстерите се приемат като инструмент на иновативност и значим елемент на комуникацията университет, общество и бизнес. Организационната култура се разглежда като сигурен начин да се обясни, онова, което се случва в организационната действителност на индивидуално и групово, и организационно ниво. Практическият смисъл на предлаганото изследване произтича от повишената роля на организационната култура като важна предпоставка за ефективна дейност в съвременните условия на изграждане на общество, основано на знанието.*

**Ключови думи:** клъстери, организационна култура, иновации

Изследователският анализ е ориентиран към установяване на динамиката на организационната култура в променящата се външна среда и връзката ѝ с научноизследователската дейност. Това е направено както с оглед да се констатират видовете организационна култура, така и да се установи дали промените в организационната култура са провокирани от процеса на създаване на иновативни клъстери. Анализира се по какъв начин видовете организационна култура варират в иновативен клъстер и неклъстерни организации, съизмерими със средата, териториалното разположение и отрасъла на дейност на клъстерните.

Изследваната проблематика придобива **актуалност** и значимост във връзка с повишеното значение за ролята на иновативните клъстери като нов тип организационно коопериране в условията на глобализация. В последно време тенденцията на клъстеризация се включи и в сферата на на-

---

<sup>1</sup> Гл.ас. д-р Майяна Митевска-Енчева – Университет по библиотекознание и информационни технологии

Адрес за контакти: [majana@abv.bg](mailto:majana@abv.bg)

учните изследвания и разработки. Така в действителност конкурентното предимство ще бъде в зависимост от разработването и внедряването на уникални продукти и услуги.

**Целта** на изследването е да се разкрие взаимното влияние на кооперирането в иновативен клъстер и изграждането на организационна култура, ориентирана към иновациите. Един от най-значимите доводи за изследване на организационната култура е, че тя обяснява процесите и разкрива същностните характеристики на организационното поведение и очертава отличителните признаци на една организация от друга (Илиева, 2006).

Реализирането на поставената цел е постигнато с решаването на следните **задачи**: да се разкрие процесът на коопериране в иновативни клъстери и да се анализира настоящото състояние и възможни перспективи за развитие на организационната култура в изследвания клъстер.

**Допуска се**, че иновативните организации са с доминираща иновационна култура, предвид спецификата на работата – да бъдат конкурентно-способни с внедряването на иновационни продукти и услуги. Тази хипотеза може да бъде подкрепена и от факта, че се прибягва до формирането на гъвкави научно-изследователски обединения към основната организационна структура за изпълнението на определен тип задачи. Иновационната организационна култура е подходяща за подобен тип работа, тъй като съответства на разпределението на труда, на необходимостта от насърчаване на инициативността и личната отговорност. Иновационният вид култура се характеризира и с изявена насоченост към прилагане на нови методи за управление и производство като в същото време предполага гъвкавост и адаптиране към изискванията на ситуацията.

Използван е **апробиран диагностичен инструментариум** за изследване на организационната култура **FOCUS** (De Witte, 1996), адаптиран за българските условия от С. Илиева. Данните са обработени със стандартния пакет статистически програми SPSS-16. За променливи на настоящето изследване се считат: културата, ориентирана към правилата, към подкрепата, към иновациите, към целите.

**Изследваните лица** са 138, предимно участници в научноизследователски колективи, включени в иновативните организации от клъстера. В обхвата на изследването са включени организации от сродни отрасли и от един и същ регион. Те служат като контролна група на изследвания иновативен клъстер. Базирайки се на хипотезата на изследването, а именно, че видовете организационна култура варират в зависимост от типа организация – в клъстер или извън него, са изследвани и други 474 лица от високотехнологични малки и средни предприятия. За целта на изследването са използвани същите въпросници.

**Резултатите** от изследването потвърдиха основни различия между иновативния клъстер и неклъстерните организации по отношение на иновационният тип организационна култура. Те са установени **чрез многофакторен дисперсионен анализ**. Предполага се, че в неклъстерните организации ще съществува по-висока ориентация към спазването на правилата и процедурите. Допуска се, че клъстерната мрежа като нова форма на