

Wpływ kultury organizacyjnej na innowacyjność przedsiębiorstw

praca licencjacka – 45 stron

Wstęp 2

1. Innowacje w przedsiębiorstwie 4

1.1 Pojęcie innowacji i innowacyjności 4

1.2. Podział i źródła innowacji 7

1.3. Proces innowacyjny w przedsiębiorstwie 11

1.4. Czynniki warunkujące innowacyjność w przedsiębiorstwie 14

2. Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa 18

2.1. Pojęcie kultury organizacyjnej 18

2.2. Funkcje kultury organizacyjnej 20

2.3. Typy kultur organizacyjnych 22

3. Wpływ kultury organizacyjnej na innowacyjność przedsiębiorstw 31

3.1. Wpływ kultury organizacyjnej na innowacyjność w świetle badań Petersa i Watermana 33

3.2. Krytyka tych badań w świetle H. Steinmanna i G. Schreyoegga 36

3.3. Omówienie koncepcji postmodernistycznych 39

Zakończenie 43

Bibliografia 44

Wstęp

Współczesne przedsiębiorstwa funkcjonują w warunkach dynamicznych zmian gospodarczych, technologicznych i społecznych. Rosnąca konkurencja, postępująca globalizacja, szybki rozwój nowych technologii oraz zmieniające się oczekiwania klientów powodują, że przedsiębiorstwa nie mogą ograniczać swojej działalności wyłącznie do wykorzystywania dotychczasowych metod produkcji, zarządzania czy sprzedaży. Coraz większego znaczenia nabiera zdolność do tworzenia i wdrażania nowych rozwiązań, które umożliwiają dostosowanie się do zmieniającego się otoczenia, poprawę efektywności działania oraz osiągnięcie

przewagi nad konkurentami. Z tego względu innowacyjność jest obecnie uznawana za jeden z podstawowych czynników warunkujących rozwój przedsiębiorstwa i jego pozycję na rynku.

Innowacje mogą dotyczyć różnych obszarów funkcjonowania przedsiębiorstwa. Najczęściej kojarzone są z wprowadzaniem nowych produktów lub usług, jednak ich zakres jest znacznie szerszy. Mogą obejmować również nowe technologie, sposoby organizowania pracy, rozwiązania marketingowe, metody zarządzania, sposoby komunikowania się z klientami czy zmiany w organizacji procesów zachodzących wewnątrz przedsiębiorstwa. Innowacyjność nie oznacza zatem jedynie tworzenia całkowicie nowych produktów lub wynalazków. Może polegać również na udoskonalaniu istniejących rozwiązań oraz poszukiwaniu bardziej efektywnych sposobów realizacji określonych zadań.

Znaczenie innowacji wynika między innymi z tego, że pozwalają one przedsiębiorstwom reagować na zmiany zachodzące w ich otoczeniu. Organizacja, która nie podejmuje działań innowacyjnych, może z czasem utracić swoją pozycję konkurencyjną, szczególnie w sektorach charakteryzujących się szybkim postępem technologicznym oraz dużą zmiennością potrzeb konsumentów. Z kolei przedsiębiorstwa zdolne do systematycznego wprowadzania nowych rozwiązań mogą szybciej odpowiadać na pojawiające się potrzeby, zwiększać jakość oferowanych produktów i usług, ograniczać koszty działalności oraz poszukiwać nowych rynków zbytu.

Sama możliwość opracowania nowego rozwiązania nie oznacza jednak jeszcze, że zostanie ono skutecznie wprowadzone w przedsiębiorstwie. Proces innowacyjny zależy od wielu czynników o charakterze ekonomicznym, technologicznym, organizacyjnym i społecznym. Istotne znaczenie mają między innymi dostęp do odpowiednich zasobów finansowych, poziom wiedzy pracowników, kompetencje kadry kierowniczej, sposób przepływu informacji, struktura organizacyjna oraz gotowość przedsiębiorstwa do podejmowania ryzyka. Szczególne miejsce wśród tych uwarunkowań zajmują pracownicy, ponieważ to ich wiedza, doświadczenie, kreatywność oraz zaangażowanie w znacznym stopniu decydują o tym, czy nowe pomysły będą powstawały, rozwijane i wdrażane w praktyce.

Zachowania członków organizacji nie są jednak kształtowane wyłącznie przez formalne regulaminy, zakresy obowiązków czy decyzje przełożonych. Duże znaczenie posiada również zespół wartości, norm, przekonań, zwyczajów i wzorów

postępowania charakterystycznych dla danego przedsiębiorstwa, określany mianem kultury organizacyjnej. Kultura organizacyjna wpływa na sposób postrzegania organizacji przez jej członków, stosunek pracowników do wykonywanych obowiązków, relacje pomiędzy przełożonymi i podwładnymi, sposób podejmowania decyzji oraz podejście do zmian i nowych rozwiązań.

Kultura organizacyjna może zarówno sprzyjać innowacyjności, jak i stanowić dla niej istotną barierę. W przedsiębiorstwach, w których pracownicy mają możliwość przedstawiania własnych pomysłów, podejmowania inicjatywy i eksperymentowania, a popełnione w trakcie poszukiwania nowych rozwiązań błędy nie prowadzą automatycznie do negatywnych konsekwencji, istnieją korzystniejsze warunki dla rozwoju innowacji. Znaczenie ma również otwartość komunikacji, współpraca pomiędzy poszczególnymi działami, zaufanie do pracowników oraz gotowość kierownictwa do rozpatrywania propozycji pochodzących z różnych szczebli organizacji. Tego rodzaju środowisko może sprzyjać kreatywności oraz zwiększać skłonność pracowników do angażowania się w działania związane z poszukiwaniem nowych rozwiązań.

Odmierna sytuacja występuje w organizacjach charakteryzujących się silną hierarchizacją, nadmiernym przywiązaniem do procedur oraz brakiem akceptacji dla ryzyka i niepowodzeń. Jeżeli pracownicy obawiają się przedstawiać własne pomysły, ponieważ mogą spotkać się z krytyką lub negatywną reakcją przełożonych, przedsiębiorstwo może tracić wiele potencjalnie wartościowych inicjatyw. Podobny skutek może powodować nadmierne przywiązanie do dotychczasowych sposobów działania. Rozwiązania, które w przeszłości zapewniały przedsiębiorstwu sukces, nie zawsze są odpowiednie w zmieniających się warunkach rynkowych. Kultura organizacyjna nastawiona przede wszystkim na zachowanie istniejącego porządku może więc ograniczać zdolność organizacji do dostosowywania się do nowych warunków.

Zależność pomiędzy kulturą organizacyjną a innowacyjnością jest szczególnie interesująca, ponieważ kultura nie jest zjawiskiem łatwym do jednoznacznego zidentyfikowania ani zmiany. Jest kształtowana przez historię przedsiębiorstwa, doświadczenia jego pracowników, sposób sprawowania władzy, dominujące wartości oraz nieformalne wzorce zachowań. Poszczególne organizacje mogą zatem w różnym stopniu sprzyjać kreatywności, przedsiębiorczości i podejmowaniu ryzyka. W jednych przedsiębiorstwach nowe pomysły są traktowane jako naturalny element funkcjonowania organizacji, natomiast w

innych mogą być postrzegane jako zagrożenie dla istniejącego porządku.

Problematyka ta ma również istotne znaczenie z punktu widzenia zarządzania przedsiębiorstwem. Kierownictwo organizacji zainteresowane zwiększaniem jej innowacyjności nie powinno ograniczać się wyłącznie do inwestowania w technologie, badania i rozwój czy pozyskiwanie środków finansowych na realizację nowych przedsięwzięć. Równie ważne może być tworzenie odpowiednich warunków organizacyjnych, w których pracownicy będą skłonni dzielić się wiedzą, współpracować, poszukiwać nowych rozwiązań i podejmować inicjatywę. Tym samym kultura organizacyjna staje się jednym z czynników mogących wpływać na zdolność przedsiębiorstwa do tworzenia, przyjmowania i wdrażania innowacji.

Przedmiotem niniejszej pracy jest zależność pomiędzy kulturą organizacyjną przedsiębiorstwa a jego innowacyjnością. **Głównym celem pracy jest określenie wpływu kultury organizacyjnej na innowacyjność przedsiębiorstw**, ze szczególnym uwzględnieniem tych cech kultury, które mogą sprzyjać powstawaniu i wdrażaniu nowych rozwiązań albo proces ten ograniczać. Analizie poddane zostaną zarówno podstawowe zagadnienia związane z pojęciem innowacji i innowacyjności, jak również istota i funkcje kultury organizacyjnej oraz wybrane klasyfikacje jej typów.

Istotnym problemem podejmowanym w pracy jest odpowiedź na pytanie, czy można wskazać taki rodzaj kultury organizacyjnej, który stwarza szczególnie korzystne warunki dla rozwoju innowacyjności. Rozważenia wymaga również kwestia, w jaki sposób konkretne cechy organizacji, takie jak otwartość na zmiany, decentralizacja podejmowania decyzji, swoboda działania pracowników, sposób komunikacji czy stosunek do ryzyka, mogą przekładać się na zdolność przedsiębiorstwa do tworzenia i wdrażania nowych rozwiązań. Zagadnienie to zostanie przedstawione również z perspektywy wybranych koncepcji teoretycznych dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstw.

Praca ma charakter teoretyczny i została przygotowana na podstawie analizy literatury przedmiotu dotyczącej innowacji, innowacyjności przedsiębiorstw oraz kultury organizacyjnej. Szczególna uwaga została poświęcona koncepcjom przedstawiającym zależności pomiędzy wartościami i sposobem funkcjonowania organizacji a jej zdolnością do osiągania wysokiej efektywności oraz podejmowania działań innowacyjnych.

Praca składa się z trzech rozdziałów. W pierwszym rozdziale przedstawiono zagadnienia dotyczące innowacji w przedsiębiorstwie. Wyjaśniono pojęcia innowacji i innowacyjności oraz przedstawiono wybrane klasyfikacje innowacji. Omówiono także ich źródła, zwracając uwagę zarówno na czynniki powstające wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i impulsy pochodzące z jego otoczenia. Następnie scharakteryzowano proces innowacyjny oraz przedstawiono najważniejsze czynniki warunkujące poziom innowacyjności przedsiębiorstwa.

Drugi rozdział został poświęcony kulturze organizacyjnej. Przedstawiono genezę tego pojęcia oraz wybrane sposoby jego definiowania występujące w literaturze z zakresu organizacji i zarządzania. Omówiono podstawowe funkcje pełnione przez kulturę organizacyjną oraz jej znaczenie dla funkcjonowania przedsiębiorstwa i zachowania jego pracowników. Zaprezentowano również wybrane typologie kultur organizacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem podziałów pozwalających ocenić stopień otwartości organizacji na zmiany oraz nowe idee. W tym kontekście uwzględniono także rozróżnienie kultury otwartej i zamkniętej, nawiązujące do koncepcji społeczeństwa otwartego i zamkniętego Karla Poppera.

Trzeci rozdział dotyczy bezpośrednio wpływu kultury organizacyjnej na innowacyjność przedsiębiorstw. Przedstawiono w nim zależności pomiędzy cechami kultury organizacyjnej a zdolnością przedsiębiorstwa do tworzenia i wdrażania nowych rozwiązań. Szczególnej analizie poddano poglądy Thomasa J. Petersa i Roberta H. Watermana dotyczące cech organizacji osiągających ponadprzeciętne wyniki oraz znaczenia określonych wartości organizacyjnych dla ich funkcjonowania. Następnie przedstawiono krytyczne stanowisko Horsta Steinmanna i Georga Schreyöggga wobec tego rodzaju podejścia. Rozdział zamyka omówienie wybranych koncepcji postmodernistycznych, które pozwalają spojrzeć na kulturę organizacyjną z odmiennej perspektywy i wskazują na większą złożoność zależności występujących pomiędzy kulturą, zachowaniami członków organizacji i procesami zmian.

W zakończeniu przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające z przeprowadzonych rozważań oraz odniesiono je do zasadniczego celu pracy. Zwrócono w szczególności uwagę na to, że innowacyjność przedsiębiorstwa nie jest rezultatem działania pojedynczego czynnika, lecz wynika ze współoddziaływania wielu elementów. Kultura organizacyjna zajmuje wśród nich ważne miejsce, ponieważ wpływa na sposób, w jaki pracownicy i kadra kierownicza odnoszą się do zmian, nowych pomysłów, ryzyka oraz konieczności

dostosowywania przedsiębiorstwa do zmieniających się warunków otoczenia.

To jest gotowa, obroniona praca. Gdyby chcieli Państwo zlecić napisanie zupełnie nowej pracy, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis!