

УДК 330.43

*И.А. Рудалева, И.А. Кабашева, Э.Р. Ковалева***ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И ИННОВАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ¹**

На основе данных опроса врачей N-ской центральной районной больницы (ЦРБ) Республики Татарстан были проанализированы факторы организационной культуры медицинского учреждения и их влияние на инновационную готовность медицинского персонала (врачей). В ходе исследования было доказано наличие существенной взаимосвязи между организационной культурой медицинской организации и готовностью работников по внедрению инноваций. Значимыми характеристиками организационной культуры медучреждения, сдерживающими инновационную готовность персонала, явились следующие: отсутствие четкости в определении целей, задач и функций сотрудников при внедрении инноваций, отсутствие или низкое качество их институционального обеспечения, чрезмерная бюрократизация. Одновременно такие факторы, как личная готовность врача к самостоятельному принятию решения и ответственность за их последствия, готовность к обучению, удовлетворенность трудом выступают существенными мотивами инновационного поведения сотрудников организации. При этом наиболее значимые профессиональные интересы сотрудников также оказались сопряженными с элементами организационной культуры – партнерские взаимоотношения в коллективе, перспектива стабильной работы, уровень заработной платы и возможности ее роста. Тогда как менее значимым для врачей оказалась личная и организационная репутация.

Ключевые слова: инновационная готовность, инновационное поведение, учреждения здравоохранения, персонал, инновации, внедрение инноваций, факторы инновационной готовности, модель, корреляционно-регрессионный анализ.

Инновационная готовность персонала организации зачастую трактуется как личностное состояние работника, характеризующееся высоким уровнем мотивационно-ценностного отношения к своей профессиональной деятельности. Готовность к инновационной деятельности выступает внутренней осознанной мотивацией работника, которая формирует его инновационно ориентированную позицию в деятельности организации. Являясь важным компонентом профессиональной готовности в целом, инновационная, в частности, выступает предпосылкой максимально полной реализации профессиональных качеств работника, раскрытия его творческого потенциала и, как следствие, повышению качества оказания услуг организации. Отсюда структура инновационной готовности персонала предстает как система мотивов, знаний, навыков, умений и личностных качеств работника, обеспечивающих эффективность генерирования и использования новых технологий в организации.

Базовыми характеристиками инновационно ориентированного поведения персонала, на наш взгляд, выступают следующие:

- система знаний, позволяющая раскрыть потенциал инновационной профессиональной деятельности;
- умение генерировать новые нестандартные решения при использовании интеллектуальных инструментов и механизмов самореализации;
- эмоционально-психологическая готовность и мотивированность работника в освоении и внедрении инновационных процессов в организации.

Эти характеристики личностной инновационной готовности сотрудников становятся зависимыми от созданных в организации коммуникационных связей, межличностных взаимодействий, общих ценностей, правил и норм поведения. Последнее образует организационную культуру, которая может выступать как катализатором инновационно ориентированного поведения сотрудников, так и ограничительным барьером, препятствующим налаживанию контактов и сопротивлению новому.

Организационная культура, воздействуя на сотрудников, модифицирует их поведение под общепринятые ценности организации и выступает результатом взаимодействия стратегических идей и целевых установок руководителей организации с базовыми мотивационными принципами сотрудников, которые выработаны их предыдущим опытом. Однако, и сами сотрудники, являясь непосредственными носителями идей, целей, мотивов и традиций организации, способствуют ее трансформации, изменяя нормы, стандарты и правила поведения.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №19-010-00251 А.

Организации сами по себе, независимо от вида производимых благ, товаров и услуг, имеют социокультурную ценность, которая в конечном итоге обеспечивает им долговременное признание и имидж. Это дает основание некоторым ученым утверждать, что организационная культура выступает основой жизненного потенциала любой организации [1-3].

В настоящее время одной из наиболее устоявшихся трактовок организационной культуры выступает терминология М. Армстронга как совокупности убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации, определяющих взаимодействие людей и в значительной мере влияющих на ход выполнения работы [4. С.134].

Американский специалист в области организационного поведения С.П. Роббинс выделяет десять характеристик организационной культуры:

- степень ответственности, свободы и независимости, которой обладает человек в организации;
- готовность работника пойти на риск;
- координация и согласованность действий людей внутри организации;
- помощь и поддержка со стороны управленческих служб;
- виды контроля и наблюдения за поведением сотрудников;
- степень отождествления сотрудника со своей фирмой;
- степень учета выполненных работ и система поощрений;
- готовность сотрудников открыто выражать свое мнение и идти на конфликт;
- соотношение формальной иерархии и подчиненности с неформальными взаимодействиями [5].

Оценивая организации по этим характеристикам, по мнению ученого, можно определить уровень развития организационной культуры.

Практическая реализация этих характеристик организационной культуры находит свое отражение в выполняемых ею функциях, систематизированных в исследовании А.В. Курлыковой [6. С.29].

Таблица 1

Функции организационной культуры

Функция	Содержание функции
Познавательная	Позволяет сотрудникам организации реализовать себя, свои личностные мотивы, познать своё «Я» в рамках организационной культуры
Ценностно-образующая	Обеспечивает формирование взглядов и отношения к смыслу жизни, а также правильное понимание ценностей, которые предлагает окружающая среда
Коммуникационная	Устанавливает эффективные коммуникационные потоки посредством принимаемых ценностей, этики общения
Нормативно-регулирующая	Способствует тому, что работники идентифицируют себя с компанией, задаёт регулирующие нормы поведения, делает поведение управляемым
Мотивирующая	Стимулирует к росту производительности труда, желанию осуществлять деятельность во благо своей организации и в её интересах
Инновационная	Способствует внедрению новшеств в производственный и управленческий процесс за счет вовлеченности персонала в процесс выработки и реализации рацпредложений и идей
Стабилизационная	Направлена на солидарность, сплочённость коллектива в достижении общих целей и обеспечение социальной стабильности и защищенности

Одновременно организационная культура как неформальный феномен сложно поддается измерению, поскольку не связана с официальными распоряжениями, установленными в приказном порядке. Ее становление требует длительных усилий со стороны управляющих. Но когда она сформирована, то приобретает характер традиций и рутин, сохраняя устойчивость во взаимодействии работников.

Наиболее распространенным количественным методом исследования организационной культуры выступает опрос сотрудников организации посредством анкетирования. Оно представляет собой такой вид опроса, при котором методом получения первичной информации является письменный опрос респондентов по заранее подготовленным вопросам [7. С. 52].

Дискуссия. В настоящее время российские компании и организации активно используют такие меры по обеспечению развития организационной культуры, как формирование социального и визуального имиджа организации, имиджа его руководства и персонала [8], привлечение сотрудников к

участию, акцент на повышение квалификации сотрудников, использование административных методов управления, направленных на совершенствование мотивации и стимулирование труда [9], кадровые перестановки [10], разработка корпоративных стандартов [11] и др.

Все вышеперечисленные элементы организационной культуры стремятся к самовоспроизводству и формируют организационную культуру как единое целое. Говоря о взаимосвязи между элементами, отметим, что она должна рассматриваться на различных уровнях, в зависимости от значимости и «глубины» анализируемых элементов. Эффективная организационная культура – это «сильная» культура высокого уровня развития, способствующая наилучшему применению трудовых ресурсов для достижения ими максимального результата деятельности.

Добиться существенного возрастания инновационной ориентации организации становится возможным лишь в случае соответствующей заинтересованности всего без исключения персонала, а не некоторых из работников. «... Положительного результата добиваются те коллективы и тогда, где все, от руководителя до вахтера, мотивированы на инновационный результат и материально оцениваются по нему...» [12].

Одновременно с этим, по оценкам российского академика РАН А. Татаркина, в российской экономике отсутствует серьезная основа для создания в организациях благоприятной мотивационной среды повышения инновационной активности персонала, руководителей среднего звена и многих первых руководителей при наличии возможности работать и зарабатывать без «инновационного усилия» [12]. Решение этой проблемы связывается ученым с двумя обстоятельствами. Во-первых, руководящие лица организаций должны понимать и осознавать выгоду принятого решения об инновационном развитии как единственно возможным в условиях возрастания конкурентной среды. Во-вторых, инновационная активность персонала организации в первую очередь определяется созданной социально-психологической средой в коллективе, корпоративной культурой и корпоративным патриотизмом всех работников. И лишь во вторую очередь – материальным и моральным поощрением.

Результаты исследований И.А. Кабашевой, И.А. Рудалевой, Э.Р. Ковалевой подтверждают высокую степень воздействия системы морального и материального стимулирования персонала для активизации его участия в создании и реализации инноваций [13; 14].

О возрастающем влиянии корпоративной культуры организации на инновационную активность персонала упоминается в трудах других российских экономистов B.V. Nikiforovich, B.N. Andreeva, A.O. Anatolyeva, L.N. Aleksandrovich [15]. Тип управления, культура общения, система коммуникаций, существующая в организации, могут формировать склонность персонала к оппортунистическому поведению и инновационной пассивности. Руководство также может заявлять одну систему ценностей, создавать имидж, обеспечивающий успех в конкурентной борьбе, но не поддерживать его у персонала организации.

Доказывая масштабное воздействие инновационного поведения сотрудников на достижение ключевых показателей деятельности организации, Н. Zhao выявил существенное влияние организационного климата на инновационные характеристики персонала. Автор делает вывод о значимости воздействия организационного климата в качестве фактора инновационного поведения ее сотрудников [16].

Высказанные выше взгляды исходят из того, что преданные организации сотрудники способствуют развитию ее инновационной деятельности. Результаты исследования, проведенные F. Hakimian, H. Farid, M.N. Ismail, P.K. Nair, выявили значимую эконометрическую связь между нормативными обязательствами организаций по отношению к своим сотрудникам и их стремлением к инновационно ориентированному поведению [17].

Исследование зависимости инновационной активности персонала от позиции, которую занимает сотрудник в иерархии организации и продолжительности деятельности в ней, предприняли ученые Z. Liu, L. Ge, W. Peng. Они выявили следующую зависимость: с одной стороны, персонал, имеющий низкий статус и короткий срок пребывания в должности, показывает положительную связь с инновационным поведением, с другой – сотрудники, имеющие длительный стаж работы в организации, демонстрируют отрицательную зависимость с инновационным поведением. При этом в последнем случае зависимость проявляет себя безотносительно к занимаемой должности работника и его статусной иерархии внутри организации. Таким образом, учеными делается вывод о том, что длительное пребывание в должности вне зависимости от уровня иерархии снижает инновационную активность персонала [18].

Вместе с этим хотелось бы заметить, что степень восприятия инноваций, безусловно, зависит и от индивидуальных особенностей работников. S.-J. Kim и M. Park на основе данных опроса медицинских сестер в организациях здравоохранения осуществили ранжирование факторов их инновационного поведения: самоуправляемость, творческая самореализация и индивидуальные знания [19].

Группа ученых из Тайваня, проводя схожее исследование, выявили следующие, наиболее значимые, факторы инновационной готовности сотрудников в системе оказания медицинской помощи: творческие черты характера и авторитарный стиль личности врачей. Вместе с тем вид больницы (муниципальная, частная и т.д.) не оказывает существенного влияния на инновационную готовность персонала [20]. Сотрудники, которым была обеспечена большая свобода выбора и контроля над сложными организационными задачами, демонстрировали высокие показатели саморазвития и готовности к каким-либо институциональным изменениям [21].

Выводы ученых показывают, что, когда изменения рассматриваются работниками как положительная характеристика окружающей среды, сотрудники с большей вероятностью берутся за работу в организации [22].

Отмечая важность формирования механизма обратной связи между инновационной готовностью персонала и руководства учреждения, T.-L. Chen видит целесообразным использование метода анкетирования [23]. Этот метод, по его мнению, позволяет оценить восприятие инноваций сотрудниками организации, а также выявить детерминанты, определяющие успешность их распространения в трудовом коллективе. В свою очередь, полученные результаты позволяют внести коррективы в документальное сопровождение, требования и условия работы в организации.

Предпримем исследование по выявлению взаимосвязи организационной культуры и инновационной готовности персонала в социально-значимом учреждении.

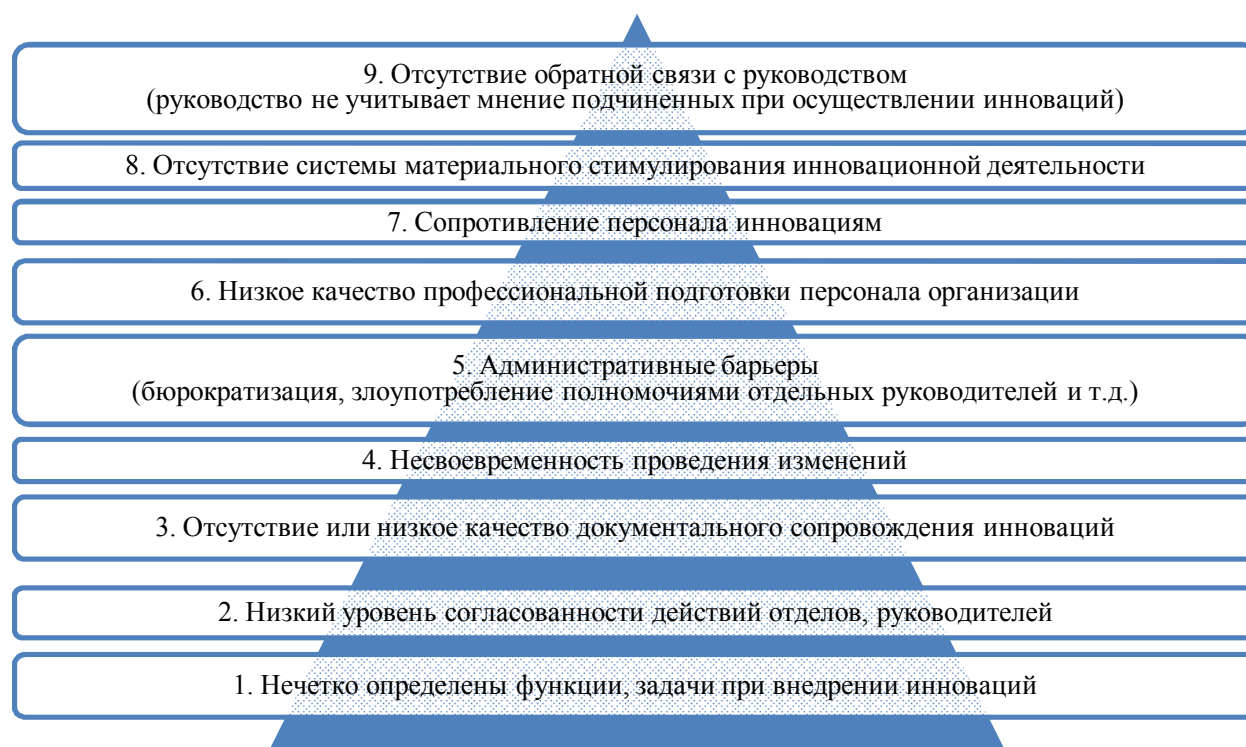


Рис. 1. Ранжирование проблем организационной культуры при внедрении инноваций организации (в порядке убывания значимости)

Методология исследования. Главный метод сбора информации – опросный метод. Опрос проводился в N-ской центральной районной больнице (ЦРБ) Республики Татарстан. В состав N-ской ЦРБ входит поликлиника для жителей поселка городского типа, 2 участковые больницы, 6 врачебных амбулаторий и 51 фельдшерско-акушерский пункт. Радиус обслуживания составляет более 90 км. Данные были объединены в один массив и использовались как одна база для расчётов. Исследование

проводилось в форме анкетирования. В анкете были предложены закрытые и открытые вопросы, вопросы на ранжирование. Анкетирование проводилось в анонимной форме.

Также при проведении корреляционного, регрессионного анализа была использована программа Statistica. При анализе анкет для целей количественного анализа была применена общепризнанная вербально-числовая шкала Харрингтона, достоинством которой является критериальность и универсальность [24]. Для этого ответы сотрудников были закодированы как качественные переменные в соответствии со шкалой Харрингтона.

Результаты исследования. На первом этапе сотрудникам было предложено проранжировать в порядке убывания значимости проблемы при внедрении инноваций организации (рис. 1).

Из представленных данных видно, что основная проблема, которую видят сотрудники, связана с низким качеством предварительной подготовительной работы, четко прописанных алгоритмов действий и центров ответственности.

Готовность персонала участвовать во внедрении новшеств, усовершенствований, несомненно, связана с профессиональными интересами. На следующем этапе исследования сотрудникам было предложено выбрать в порядке убывания значимости мотивационные факторы. Полученные результаты отражены на рис. 2.



Рис. 2. Ранжирование профессиональных интересов категорий персонала организации (в порядке убывания значимости)

Анализ показал, что приоритетными мотивационными факторами врачей выступают следующие: перспектива стабильной работы, уровень заработной платы и возможности ее роста, партнерские взаимоотношения в коллективе. Менее значимыми для сотрудников лечебного учреждения являются личная репутация и репутация организации.

Перед нами стояла задача выявления наиболее значимых факторов, влияющих на готовность врачей участвовать во внедрении инноваций. Для оценки факторов готовности участвовать во внедрении инноваций было использовано следующее уравнение:

$$WPPII = \beta \cdot (x_i) + \varepsilon, \quad (1)$$

где $WPPII$ – готовность участвовать во внедрении инноваций (willingness to participate in the implementation of innovations); $\beta \cdot (x_i)$ – матрица факторов инновационного поведения сотрудников; ε – компонента, отражающая влияние факторов, не учтенных в модели.

В качестве результирующего признака был выбран вопрос анкеты «Оцените Вашу готовность к участию в мероприятиях по внедрению инноваций». Полученные результаты представлены ниже (табл. 2, 3).

Таблица 2

Оценка факторов инновационной готовности врачей

Факторы	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение (на уровне значимости 0,1)
const	-0,177509	0,0873239	-2,033	0,0452
Уровень образования x_1	-0,0275286	0,0113866	-2,418	0,0178
Удовлетворенность трудом x_2	0,304015	0,0957209	3,176	0,0021
Готовность к самостоятельному принятию решения и ответственности за последствия x_3	0,365685	0,0707088	5,172	1,52e-06
Готовность к обучению x_4	0,249995	0,0841707	2,970	0,0039
Осознание собственной роли в достижении целей медицинской организации x_5	0,168115	0,0638359	2,634	0,0100
Оценка готовности населения к вводимым инновационным технологиям в медицинской организации x_6	0,158538	0,0761469	2,082	0,0403
Осознание эффективности и конкурентоспособности частной медицины x_7	0,158580	0,0595874	2,661	0,0093

В результате регрессионного анализа мы получили линейное уравнение, которое имеет вид:

$$WPII = -0,1775 + 0,3040 \cdot x_2 + 0,3657 \cdot x_3 + 0,2499 \cdot x_4 + 0,1681 \cdot x_5 + 0,1585 \cdot x_6 + 0,1585 \cdot x_7 - 0,0275 \cdot x_1 \quad (2)$$

Как видно из уравнения, наибольшее влияние на готовность персонала принимать участие во внедрении инноваций оказывает его личная готовность к самостоятельному принятию решения и ответственности за последствия, удовлетворенность трудом, готовность к обучению. Менее значимым оказалось осознание собственной роли в достижении целей медицинской организации, мнение врачей о готовности населения к вводимым инновационным технологиям в медицинской организации, осознание эффективности и конкурентоспособности частной медицины. Данные факторы находятся в прямой зависимости от результирующего показателя.

Полученные результаты подтверждает построенная модель.

Таблица 3

Сводная таблица конечных результатов и тестов

Показатели	Значение
Среднее зависимой переменной	0,798280
Сумма квадратов остатков	0,867523
R-квадрат	0,636795
F(6, 44)	21,28970
Логарифмическое правдоподобие	85,41285
Критерий Шварца	-134,5649
Стандартное отклонение зависимой переменной	0,161128
Стандартная ошибка модели	0,101026
Исправленный R-квадрат	0,606884
P-значение (F)	2,65e-16
Критерий Акаике	-154,8257
Критерий Хеннана-Куинна	-146,6450

Обратим внимание на p-значение в окне модели. Тест Стьюдента свидетельствует, что факторы x_2 (удовлетворенность трудом), x_3 (готовность к самостоятельному принятию решения и ответствен-

ности за последствия), x_4 (готовность к обучению), x_7 (осознание эффективности и конкурентоспособности частной медицины (а, следовательно, и роста конкуренции на рынке услуг) являются существенными факторами готовности участвовать во внедрении инноваций с вероятностью 99%.

На основе произведенных расчетов из полученных результатов была сформирована следующая сводная табл. 4. Качество модели определяется показателем Р-значения. В построенной модели Р-значение составляет $2,65e-16$. Это говорит о высоком качестве модели, так как, если $p < 0,01$, то это означает, что вероятность ошибки составляет 1%, то есть степень надежности составляет 99 %.

Наличие гетероскедастичности в регрессионной модели может привести к негативным последствиям: существует большая вероятность того, что оценки стандартных ошибок коэффициентов модели регрессии будут рассчитаны неверно, что в конечном итоге может привести к утверждению неверной гипотезы о значимости коэффициентов регрессии и значимости модели регрессии в целом. Нулевая гипотеза (гетероскедастичность отсутствует) подтвердилась.

Тестовая статистика: $LM = 47,5613$.

Р-значение = $P(\text{Хи-квадрат}(35) > 47,5613) = 0,0764149$.

Также провели тест на нормальное распределение ошибок. Нулевая гипотеза (ошибки распределены по нормальному закону) подтвердилась.

В табл. 4 отражена полученная корреляционная матрица для врачей организации.

Таблица 4

Корреляционная матрица

x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	y	
1,0000	0,1962	0,2615	0,0457	0,3136	0,3476	-0,0562	0,0913	x_1
	1,0000	0,1028	0,4563	0,3096	0,4222	0,0688	0,5123	x_2
		1,0000	0,3135	0,2832	0,1405	0,0585	0,5261	x_3
			1,0000	0,1695	0,2798	-0,1103	0,5260	x_4
				1,0000	0,3858	0,0915	0,4502	x_5
					1,0000	-0,0016	0,4061	x_6
						1,0000	0,2213	x_7
							1,0000	y

Данные свидетельствуют о наличии тесной связи готовности врачей внедрять инновации в организации и удовлетворенностью трудом, а также их внутренней готовности и мотивации (к самостоятельному принятию решения и ответственности за последствия, к обучению).

Благодарности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта №19-010-00251 А.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб: Питер, 2002. 336 с.
2. Фрейдджер Р. Теории личности и личностный рост / Р. Фрейдджер, Д.М. Фэйдимен. М.: ОЛМА ПРЕСС, 2004. 657 с.
3. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization: Early Sociology of Management and Organizations. New York: Macmillan, 1933. 194 p.
4. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / пер с англ. Ростов н/Д: Феникс, 1998. 326 с.
5. Роббинс С.П. Правда об управлении персоналом. М., 2003. 304 с.
6. Курлыкова А.В. Стратегические аспекты формирования организационной культуры // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2016. № 1. С. 29.
7. Дрыга С.В., Дудченко А.В. Выбор метода диагностики организационной культуры российских компаний // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2016. № 58. С. 52.
8. Бреусова Е.А., Повечерова М.В. Управление формированием и развитием организационной культуры ДООУ // Аллея науки. 2017. Т. 5. № 16. С. 603.

9. Карая Е.Б., Виниченко М.В. Развитие организационной культуры в процессе обучения персонала коммерческих банков // Материалы Ивановских чтений. 2016. № 3 (7). С. 219.
10. Бутылина М.П., Малясова М.М. Развитие организационной культуры потребительской кооперации // Общество: политика, экономика, право. 2017. № 10. С. 46.
11. Коробкина М.А., Кривошеева М.В. Формирование корпоративных стандартов в организационной культуре компании // Сб. конф. НИЦ Социосфера. 2016. № 2. С. 19.
12. Татаркин А. Инновационный вектор российской экономики: поведенческая готовность населения // Бизнес, менеджмент и право. 2016. № 1-2. С. 20-28.
13. Рудалева И.А., Кабашева И.А. Инновационная готовность и инновационное поведение персонала в организации / Социально-экономические и правовые основы развития экономики: монография. Уфа, 2016. С. 155-167.
14. Rudaleva I.A., Kabasheva I.A., Kovaleva E.R. Factor analysis of labor satisfaction of the managerial staff working in organization // Life Science Journal. 2014. Т. 11. № 12. С. 157.
15. Nikiforovich B.V., Andreevna B.N., Anatolyevna A.O., Aleksandrovich L.N. Influence of corporate culture on innovative activity of employees of the enterprises // Economy of Region. 2014. № 1. P. 184-195.
16. Zhao H. Organizational innovation climate and performance: Based on the intermediation of innovative behavior. 19th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management: Engineering Economics Management. 2013. P. 529-536.
17. Hakimian F., Farid H., Ismail M.N., Nair P.K. Importance of commitment in encouraging employees' innovative behavior // Asia-Pacific Journal of Business Administration. 2016. № 8 (1). P. 70-83.
18. Liu Z., Ge L., Peng W. How organizational tenure affects innovative behavior? The role of culture difference and status determinants // Nankai Business Review International. 2016. № 7 (1). P. 99-126.
19. Kim S.-J., Park M. Leadership, knowledge sharing, and creativity: The key factors in nurses' innovative behaviors // Journal of Nursing Administration. 2015. № 45 (12). P. 615-621.
20. Chen I. H., Yun-Ping Lee A., Parboteeah K. P., Lai C. S., Chung A. The effects of physicians' personal characteristics on innovation readiness in Taiwan's hospitals. Innovation. 2014. №16(1). P.158-169.
21. Cunningham C. E., Woodward C. A., Shannon H. S., MacIntosh J., Lendrum B., Rosenbloom D., Brown J. Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates // Journal of Occupational and Organizational psychology. 2002. № 75(4). P. 377-392.
22. Ingersoll G. L., Kirsch J. C., Merk S. E., Lightfoot J. Relationship of organizational culture and readiness for change to employee commitment to the organization // Journal of Nursing Administration. 2000. № 30(1). P. 11-20.
23. Chen T.-L. Exploring e-Learning Effectiveness Perceptions of Local Government Staff Based on the Diffusion of Innovations Model // Administration and Society. 2014. № 46 (4). P. 450-466.
24. Нестеренко А.Н. Экономика и институциональная теория / отв. ред. Л.И. Абалкин. М.: «Эдиториал УРСС», 2002. 416 с.

Поступила в редакцию 08.05.2019

Рудалева Ирина Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и эконометрики

E-mail: rudiran@mail.ru

Кабашева Ирина Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и эконометрики

E-mail: kaba.73@mail.ru

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

420008, Россия, г. Казань, ул. Кремлевская, 18

Ковалева Эльвина Рустамовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Финансы и кредит» «Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязева (ИЭУП)»

420111, Россия, г. Казань, ул. Московская, д. 42

E-mail: eva2@list.ru

I.A. Rudaleva, I.A. Kabasheva, E.R. Kovaleva

STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF MEDICAL INSTITUTIONS' PERSONNEL

Based on a survey of doctors from one of the Central District Hospitals (CRH) of the Republic of Tatarstan, factors of the organizational culture of a medical institution and their influence on the innovative readiness of medical personnel (doctors) were analyzed. The study proved the significant relationship between the organizational culture of a medical organization and the willingness of employees to introduce innovations. Significant characteristics of the organizational

culture of a medical institution that restrain the innovative readiness of staff were the following: lack of clarity in defining goals, tasks and functions of employees when introducing innovations, the lack or poor quality of their institutional support, excessive bureaucratization. At the same time, such factors as the physician's personal readiness for independent decision making and responsibility for the consequences, readiness for training, job satisfaction are essential motives for the innovative behavior of the organization's employees.

At the same time, the most significant professional interests of employees also appeared to be coupled with elements of the organizational culture – partnership relations in a team, the prospect of stable work, the level of wages and the possibilities for its growth; whereas personal and organizational reputation turned out to be less significant for doctors.

Keywords: innovative readiness, innovative behavior, health care institutions, personnel, innovations, introduction of innovations, factors of innovation preparedness, model, correlation regression analysis.

Received 08.05.2019

Rudaleva I.A., Candidate of Economics, Associate Professor at Department of Economic Theory and Econometrics

E-mail: rudiran@mail.ru

Kabasheva I.A., Candidate of Economics, Associate Professor at Department of Economic Theory and Econometrics

E-mail: kaba.73@mail.ru

Kazan (Volga region) Federal University

Kremlevskaya st., 18, Kazan, Russia, 420008

Kovaleva E.R., Candidate of Economics, Associate Professor at Department of Finance and Credit

Kazan Innovative University named after V.G. Timiryasov (IEML)

Moskovskaya st., 42, Kazan, Russia, 420111

E-mail: eva2@list.ru