УДК 658.3

INNOVATION CULTURE AS PART OF GENERAL MANAGEMENT ENTERPRISE

O. Vikarchuk
Zhytomyr State University named after I. Franko

Key words:
the innovation culture
The mechanism of management
Innovation
The organizational culture
Management

Article history:
Received 17.12.2012
Received in revised form 08.01.2013
Accepted 14.02.2013

Corresponding author:
O. Vikarchuk
E-mail:
kaf.econom@gmail.com

ABSTRACT

In this article the need of innovation culture in the organizational, industrial and scientific areas is analysed and the features of integration and coordination in the development and implementation of innovations are studed. A mechanism of innovative processes and systems of the innovation culture in the enterprise is described. The process of innovation culture implementation in the presence of stimulating systems, open communication and information networks, and command organization labor is substinated is substinated.

ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ЗАГАЛЬНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

О.І. Вікарчук
ЖДУ ім. І. Франка

Розглянуто необхідність інноваційної культури в організаційній, виробничій, науковій сферах і особливості інтеграції та координації діяльності в процесі розробки й впровадження нововведень. Запропоновано створення механізму управління інноваційними процесами та системи інноваційної культури на підприємстві. Обґрунтовано процес реалізації інноваційної культури при наявності систем стимулювання, відкритих комунікаційних та інформаційних мереж, а також командної організації праці.

Ключові слова: *інноваційна культура, механізм управління, організаційна культура, інноваційна діяльність, менеджмент.*

Як переконує світова та українська практика, вміле використання всього потенціалу підприємства, раціональна організація та управління ним мають вирішальну роль, особливо в кризових умовах. Одним із основних факторів, що забезпечують результативність інноваційної діяльності, є активізація людського потенціалу, яка можлива лише за умов формування в колективі працівників суб'єкта господарювання певного сприятливого мікроклімату — інноваційної культури.

Інновації необхідні в організаційній, виробничій, науковій сферах, оскільки саме в комплексі вони приносять найефективніший результат. На сучасному етапі загострюється конкуренція і підвищуються вимоги споживачів, тому постійні нововведення можуть стати одним із факторів отримання конкурентних переваг.

Пошук ефективних організаційних форм управління нововведеннями, створення механізму інтеграції та координації діяльності в процесі розробки й впровадження нововведень вимагають підвищення уваги до інноваційної культури як цілісної системи вироблених в організації і притаманних її членам моделей поведінки, що впливають на моду, спосіб життєдіяльності організації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Цінний внесок у дослідження сутності інноваційної культури зробили сучасні науковці, зокрема С. Биконя [2], В. Соловйов [3], Н. Жовнір [4], А. Ніколаєв [5], В. Носков [6], Л. Холодкова [7] та інші. В науковій літературі у поняття інноваційну культуру вкладається різний зміст, а тому досить порізному визначають її сутність.

Концептуальною основою забезпечення стабільності функціонування підприємств в умовах динамічного економічного середовища має стати науково обґрунтована інноваційна культура підприємства. Таким чином все більшого значення набуває використання інноваційних технологій у різних сферах діяльності підприємства. Головним напрямком введення новітніх технологій є виробництво, але на сьогодні доцільно впроваджувати інновації і на управлінському рівні, і на всіх рівнях організаційної структури. Таким чином збільшується роль інноваційної культури на підприємстві, ефективне впровадження якої призводить до усестороннього залучення інновацій та вигідного їх використання. Підтримання інноваційної культури у всіх сферах діяльності підприємства допоможе створити позитивну атмосферу у колективі та сприятливі умови для подальшого впровадження інноваційної політики.

Досвід промислово розвинутих країн є взірцем того, як їх підприємства використовують інноваційну культуру, збільшуючи обсяг виробництва, реалізації та прибутку, підвищуючи продуктивність праці, прискорюючи оборотність вкладеного капіталу, освоюючи і поставляючи на ринок якісно нові види продукції з метою підвищення норми прибутку. Потреба в постійному оновленні асортименту продукції та технології її виготовлення змушує вводити наукові й проектні розробки в систему діяльності підприємств, орієнтуючі їх на прискорення інноваційних процесів. Так відбувається злиття науки, техніки і виробництва в єдине ціле, що породжує новації та прискорює їх. Своєчасно сформована інноваційна культура, сприяє діяльності у сфері науки й техніки як органічній частині технологічного та інноваційного процесу, надання першочерговості розвитку і вдосконаленню технологій перетворили Японію в одну з найрозвинутіших держав світу.

Радикальна трансформація моделі інноваційного менеджменту українського підприємства вимагає істотних змін у системі управління підприємством, у стилі керівництва і способі мислення менеджерів, тобто в організаційній культурі підприємства та її складнику — інноваційній культурі.

Підхід до трактування інноваційної культури, в основі якого є «знання, вміння, творчі здібності й досвід цілеспрямованої підготовки, комплексного впровадження і всестороннього освоєння новацій в інноваційній сфері» [3, 7] логічно назвати інтелектуальним, оскільки він розкриває зміст і можливості розвитку інтелектуального капіталу підприємства. Важливо розуміти співвідношення і взаємодію знань, вмінь, здібностей і досвіду з індивідом, а також яким чином вони можуть впливати на розвиток творчого мислення та креативного підходу до вирішення різноманітних завдань на підприємстві. Інноваційна культура з одного боку є основою реалізації і розвитку інноваційного й творчого способу мислення, а з іншого — сама зазнає трансформації через вплив творчого мислення, яке відображає динамічні зміни у соціально-економічній, інституційній та організаційній сферах держави(таблиця).

Інноваційна культура підприємства нерозривно пов'язана з розвитком ii інтелектуального капіталу, розвитком та реалізацією її потенціалу інноваційного розвитку. Синтез постійного використання новацій і творчий підхід до вирішення управлінських проблем стає дієвою та ефективною інноваційною стратегією розвитку як для підприємства і окремого працівника, так і для держави загалом. Творчий підхід в управлінні та мисленні керівників і працівників підприємства перетворюються у стабілізуючий елемент конкурентоспроможності підприємства. Через це на кожному сучасному підприємстві повинна впроваджуватись так звана «культура змін», яка культивує креативність і позитивне відношення працівників до новацій.

Таблиця. **Критерії оцінки складових інноваційної культури підприємства**

Мотивація	Організація	Знання, творча інноваційна поведінка (інтелектуально-креативна складова)
Відчуття необхідності знань, досвіду. Свобода творчості. Правова захищеність авторського права. Висока оплата результатів праці. Участь інноваторів у прибутку. Толерантне ставлення колег і суспільства. Визначеність й вдячність колег і керівників.	Урахування інтересів працівників. Гнучкий графік роботи. Сприятливі умови праці і відпочинку. Практична зорієнтованість діяльності персоналу. Гнучкість організаційних структур управління. Свобода комунікацій і передачі інформації. Демократичний стиль управління. Підтримання балансу між збереженням традицій і їх модифікацією.	Здатність вийти за межі наявних знань і досвіду. Прагнення до самореалізації й визначення. Націленість на результат. Результативність праці. Здатність до прогнозування в умовах невизначеності. Бажання й здатність передавати знан-я, навички, досвід учням і колегам. Безперервне самонавчання й самовдосконалення.

Джерело [5].

Погляд на зміст інноваційної культури, який пропонує Жовнір Н.М. [4, С.46], полягає в утотожненні інноваційної культури з витратами на удсконалення процесу виробництва, технологій, економії трудових і матеріальних ресурсів для забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Такий підхід висвітлює аналітично-обліковий аспект інноваційної культури як економічної категорії, однак є дещо вузьким для вичерпного і детального визначення поняття інноваційної культури.

Головною ознакою реалізації інноваційної культури на підприємстві є наявність систем стимулювання, відкритих комунікаційних та інформаційних мереж, а також командна організація праці.

Інноваційна культура управлінця є сукупністю методів пошуку і реалізації управлінських рішень у процесі здійснення інноваційної діяльності. Вона включає в себе як соціальні норми та цінності суспільства, так і норми та правила, що виникли безпосередньо внаслідок практики реалізації нововведень на конкретному підприємстві. Інноваційна культура менеджера також визначається його соціально-психологічними характеристиками, певними стереотипами поведінки, соціальною і ціннісною орієнтацією та професійною спрямованістю.

При цьому вагомим є питання формування інноваційної культури на різних рівнях організаційної структури та вплив її на взаємозв'язки між цими рівнями, а загальна інноваційна культура підприємства виступає як сукупність таких субкультур. Виникнення функціональних і процесних субкультур відбувається в рамках окремих підрозділів, проектних груп, спеціалізованих відділів, функціональних департаментів [6, с. 81]. Така професійна культура може існувати на підприємстві тоді, коли присутні схожі умови праці в різних підрозділах, коли існує активна мобільність персоналу і, коли існує здоровий дух суперництва між підрозділами. Головним завданням менеджменту підприємства є адекватне реагування на виникнення різних субкультур і вміле використання їх цінностей для побудови і управління загальною інноваційної культурою підприємства.

За умови наявності сильної інноваційної культури індивідуми та команди всередині організаційної структури здійснюють самоконтроль. Це призводить не тільки до високої ефективності їх роботи, але й регламентує функціонування підприємства, таким чином зменшуючи кількість конфліктів та професійних непорозумінь.

Завданнями інноваційної культури в системі інноваційної діяльності підприємства є:

– прогнозування і управління соціальними та економічними процесами на підприємстві;

– оптимізація кадрового, науково-технічного, виробничого, фінансового, а отже інноваційного потенціалу підприємства;

– виявлення творчих здібностей, талантів, розвиток і реалізація креативного потенціалу працівника;

– застосування демократичного стилю управління;

– стимулювання процесу генерації інноваційних ідей;

– оптимізація інноваційних процесів на підприємстві;

– створення та реалізація інноваційних проектів;

– формування і впровадження інноваційних стратегій розвитку підприємства;

– співпраця з усіма учасниками інноваційної інфраструктури;

– ліквідація бар'єрів всередині організаційної структури підприємства для вільної комунікації і передачі інформації;

– створення іміджу підприємства;

– проектно-аналітичне обґрунтування і організаційно-управлінське забезпечення інноваційного процесу.

Культура інновацій проявляється у широкому спектрі — від створення умов повноцінного використання інноваційного потенціалу особистості і підприємства в інтересах розвитку суспільства до забезпечення максимальної рівноваги в реструктуризації та удосконаленні потенціалу [5]. Впровадження інноваційної культури дозволяє в сфері управління істотно зменшити вплив бюрократії, в економіці держави та управлінні підприємством підвищити ефект від впровадження новітніх технологій і винаходів, а в культурі організації оптимізувати зв'язок між традиціями та інноваціями у взаємовідносинах підрозділів і окремих працівників, стимулювати креативні настрої персоналу та підвищувати ділову активність підприємства загалом.

Високий рівень і різносторонність пізнавально-кваліфікаційної підготовки управлінців, глибина і значний ступінь гнучкості стереотипів, цінностей та норм діяльності є основоположним чинником закладення підвалин розвитку інноваційної культури організації. Це забезпечить ефективне впровадження інновацій, підвищення конкурентоспроможності та удосконалення іміджу, а також вплине на гармонізацію інтересів всіх учасників інноваційної системи як підприємства, так і держави [9, с. 123].

В умовах ринкової економіки ефективний розвиток підприємств на тривалу перспективу можливий лише при врахуванні досягнень науково-технічного прогресу. Тому розвиток інноваційної сфери, через яку просуваються у виробництво інноваційні досягнення, є особливо актуальним, оскільки вимагає серйозної уваги та вивчення. Без гнучкого управління інноваціями, яке є рушійною силою його розвитку, неможлива тривала стабільність ефективного виробництва [8, с. 201].

У зв'язку з цим досить гострою є проблема своєчасного просування інноваційних можливостей, концентрації ресурсів, оперативного управління інноваційним процесом при мінімальному ризику від неправильного вибору інноваційного напрямку. Стратегія управління інноваціями має бути складовою загальної стратегії управління розвитком підприємства, а саме питання вибору та оцінки інноваційних стратегій має бути центральним у проблемі тривалого розвитку підприємства [4, с. 46].

Висновки

Отже, для створення механізму управління інноваційними, процесами на підприємствах повинна бути створена система інноваційного менеджменту. В цілому для вирішення проблеми формування теоретичного та практичного менеджменту варто врахувати такі моменти:

1. Активізація теоретичних досліджень у сфері інновацій та її сучасних концепцій для створення можливостей прогнозування перспектив довгострокового техніко-економічного розвитку суспільного виробництва, впливу на зміни у фазах ділових циклів.

2. Законодавчим органам при розробці стратегії розвитку інноваційних процесів на всіх рівнях економіки (зокрема при розробці механізму реалізації державної науково-

технічної політики) спиратись на пошук найоптимальніших форм взаємовигідної співпраці регіональних організаційних структур управління інноваційною діяльністю підприємств, що здатні до створення і адаптації інновацій.

3. На всіх рівнях формувати у сучасних менеджерів та бізнесменів філософію, підприємництва як основи підприємницької інноваційності, відповідної новим організаційним формам інноваційного бізнесу.

4. На державному рівні при розробці програми розвитку та підтримки підприємництва більше уваги приділяти формуванню вітчизняної системи інноваційного підприємництва як рівноправної його складової, сприяти формуванню відповідних організаційних структур, фінансового механізму та системи податкових пільг.

5. Зосередити увагу керівників вітчизняних підприємств на доцільності використання світового досвіду у фінансуванні інноваційних процесів, особливо тих інструментів, які б дозволяли оперативно залучати додаткові фінансові ресурси в необхідному обсязі з максимальним ефектом за мінімальною вартістю і на потрібний термін.

6. Об'єднати зусилля науковців, зацікавлених у створені моделі інноваційного менеджменту, для розробки його методології, заснованої на інтелектуальному продукті еволюції системи знань науки управління про методи впливу на людей в процесі інноваційної діяльності, а також розробки ефективної системи мотивації праці дослідників та розробників новинок, ноу-хау як динамічного елементу управління, пов'язаного з впливом на інтереси учасників процесу «дослідження — виробництво».

7. Особливо відповідальна роль відводиться організаціям та закладам освіти в цілісній системі інноваційної діяльності для максимального використання інтелекту персоналу в усіх напрямках економічного розвитку шляхом формування особистості сучасного інноваційного менеджера. Інноваційний менеджер в сучасних умовах повинен бути перш за все організатором інноваційного процесу, винахідником, підприємцем, який береться за реалізацію чужої ідеї, ініціює її практичне здійснення.

Література

1. *Про* пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні: від 16 січня 2003 року N 433-IV (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2003, N 13, ст.93) зі змінами, внесеними згідно із Законом N 3076-IV (3076-15) від 04.11.2005 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua

2. *Биконя С.* Інноваційна культура — умова реалізації інноваційної політики [Електронний ресурс] / С. Биконя // Персонал. — 2006. — № 4. — Режим доступу: http://personal.in. ua/article.php?ida=266 .

3. *Єгоров І.* Стратегія запозичень» і розвиток України [Електронний ресурс] / І. Єгоров, В. Попович, В. Соловьйов // Вісник НАН України — 2008. — №5. — Режим доступу: http://nbuv.interstrada.net/portal/All/herald/last/1.htm.

4. *Жовнір Н.М.* Управління організаційною та інноваційною культурою в системі регіонального розвитку / Н.М. Жовнір // Економіка і регіон. — 2006. — № 1(2). — С. 45 – 47.

5. *Николаев А.* Инновационное развитие и инновационная культура [Электронный ресурс] / А. Николаев // Проблемы теории и практики управления. — 2011. — №5. — Режим доступа: http://masters.donntu.edu.ua/2004/fem/kladchenko/library/index8.htm.

6. *Носков В.* Соціально-психологічні детермінанти інно-ваційної культури в гуманітарному ВНЗ / В. Носов, А. Кальянов, О. Єфросініна // Соціальна психологія. — 2009. — № 4 (12). — С. 69 – 83.

7. *Холодкова Л.А.* Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования [Электронный ресурс] / Л.А.Холодкова // Инновации. — 2010. — №7. — Режим доступа: http://www.itportal.ru/doc_form.

8. *Черваньов Д.М.* Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України [Навч. посіб.] / Д.М. Черваньов, Л.І. Рейкова. — К.: Знання: КОО, 2007. — 450 с.

9. *Хомяков В.І.* Менеджмент підприємства: [Навчальний посібник] / В.І. Хомяков. — К.: Кондор, 2005. — 317 с.