

ІННОВАЦІЙНА АДАПТАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

Озерська А.В., ст. викладач (ХНУРЕ)

Визначено принципи організації корпоративного інноваційного процесу. Зосереджено увагу на обов'язковості розвитку інноваційної культури

Ключові слова: інноваційний процес, культура, принцип, адаптація.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Через вплив ряду внутрішніх і зовнішніх чинників кризового стану економіки абсолютна більшість господарюючих суб'єктів ще слабо націлена на систематичне оновлення виробництва, досягнення науково-технічного лідерства і забезпечення високого рівня конкурентоспроможності. Така ситуація не сприяє їх подальшому розвитку. Сьогодні все більшої актуальності набувають питання, пов'язані з адаптацією підприємств до швидко змінних умов функціонування, в першу чергу, за рахунок розроблення та впровадження інноваційних проектів.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми. Різним аспектам проблеми адаптації суб'єктів до змін умов зовнішнього та внутрішнього середовища присвячено праці Дудчак В., Крисько Ж., Ландіна Т., Швиндина А., Ячменьова В. та ін. [1-5]. Використанню інноваційних можливостей підприємств з метою забезпечення їх адаптації до змін присвячено праці Блинкова М., Биковського В., Кондратьєва В., Мінко І., Наймушина П. та ін [6-10]. Враховуючи вагомі наукові досягнення зазначених вчених, варто зазначити, що недостатню увагу приділено принципам організації корпоративного інноваційного процесу.

Метою статті є розгляд принципів організації корпоративного інноваційного процесу як умови забезпечення інноваційної адаптації вітчизняних підприємств до швидко змінюваних умов функціонування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основними проблемами практичної адаптації підприємств до інноваційної економіки можна вважати наступні:

1) багато керівників галузей та підприємств останніми роками проявили зневажливе відношення до підрозділів, що забезпечують інноваційний розвиток господарюючих суб'єктів і до зайнятому в них наукового та інженерно-технічного персоналу. Було допущено різке зменшення штатів або навіть повне скорочення конструкторських, технологічних, дослідно-експериментальних служб і організацій і їх працівників;

2) разом з використанням

економічних важелів і стимулів в поєднанні з державним регулюванням, на перший план висувається задача підкріплення фінансово-економічних заходів роботою із створення сприятливих умов для прискорення процесу адаптації до ринкових умов господарювання. Потрібна серйозна реконструкція, перш за все, організаційної структури кожного господарюючого суб'єкта. Основною тенденцією повинна бути еволюція жорстких адміністративних структур до адаптивних структур;

3) організація та активне використання інноваційного потенціалу, ефективна консолідація сил і засобів в цій сфері багато в чому залежить від рівня роботи органів влади і їх підрозділів і поєднання їх діяльності з аналогічною діяльністю господарюючих суб'єктів;

4) першочергове значення має зосередження уваги органів управління на вирішенні практичних задач по підтримці інноваційного потенціалу, по формуванню інноваційного ринку, його інфраструктури, по створенню сприятливого конкурентного середовища у сфері НДДКР.

Адаптація – закономірна властивість будь-якої господарської системи. Адаптація може бути інноваційною і неінноваційною. Адаптація може відбуватися за допомогою стандартних дій. Тоді вона не пов'язана з інноваціями. Якщо ж в діяльності підприємства і системи управління їм виникають або застосовуються нові рішення для пристосування до нових умов середовища, то така адаптація стає інноваційною. Якщо для конкретного підприємства буде обґрунтована можливість і достатність застосування лише існуючих на підприємстві технічних і організаційних рішень, то додаткові заходи адаптації в цьому випадку будуть неінноваційними. Якщо в результаті аналізу можливостей використання внутрішніх і зовнішніх чинників для досягнення цільових показників даного підприємства буде обґрунтована необхідність застосування інноваційних рішень, то такі додаткові заходи адаптації носитимуть характер інноваційної адаптації.

Інноваційна адаптація має подвійну природу. Інноваційна адаптація, по-перше, адаптація інноваційних рішень і процесів до умов діяльності даного підприємства, по-друге,

приспосовування підприємства до різних змін з використанням інновацій.

Розкриваючи другий аспект інноваційної адаптації важливим є організація корпоративних інноваційних процесів. Вони розглядаються як реалізація портфеля нововведень, що є сукупністю сумісних науково-технічних, технологічних, організаційно-управлінських і маркетингових змін, взаємообумовленість і комплементарність яких забезпечує досягнення позитивного економічного результату від їх одночасного упровадження. Забезпечення найбільшого економічного результату від організації корпоративних інноваційних процесів повинна задовольняти ряду вимог: 1) забезпечення відповідності інноваційного процесу вимогам ринкового середовища; 2) узгодження інноваційного процесу з ресурсними можливостями підприємства; 3) системне управління змінами, що має соціальну спрямованість; 4) досягнення економічної доцільності реалізації інноваційних процесів.

В основі організації корпоративного інноваційного процесу знаходиться розробка принципів, що базується на комбінаторності ресурсних складових (матеріальних, нематеріальних і людських), яка забезпечує три напрями координації і регулювання дій співробітників на етапах вибору і пошуку, упровадження портфеля інновацій. Такими принципами є:

1) принцип динамічності управління організаційними змінами - відображає необхідність перманентної модифікації управління, заснованої на моніторингу і контролі протікання організаційних змін в цілях забезпечення відповідності інноваційних процесів динамічно змінним умовам і вимогам внутрішнього і зовнішнього середовища. Його реалізація забезпечується шляхом вибору і адаптації інноваційних рішень до особливостей підприємства, планування і узгодження ходу робіт, безперервним підвищенням результативності організаційних перетворень.

Вибір повинен базуватися на комбінаторному аналізі чинників зовнішнього середовища і ресурсного інноваційного забезпечення підприємства, що забезпечить напрям стратегій інноваційних перетворень, що адаптують новаторські рішення до його особливостей, традицій і цінностей.

2) принцип мінімізації соціально-психологічного опору - відображає необхідність подолання конфронтації колективу реалізованими змінами, яка супроводжує організаційні перетворення будь-якого рівня складності і є їх невід'ємною частиною. Його реалізація забезпечується шляхом посилення відповідальності вищого керівництва, інформаційного забезпечення, стимулювання

зацікавленості в реалізації інноваційного процесу. В рамках посилення відповідальності вищого керівництва організація інноваційного процесу не може бути делегована першою особою іншій особі, керівник сам повинен безпосередньо брати участь в цій роботі, підкреслюючи тим самим її пріоритетність. Інформаційне забезпечення повинне сприяти доступу до джерел інформації на постійній основі всім зацікавленим особам, що беруть участь в інноваційному процесі, пояснювати та ілюструвати за допомогою конкретних прикладів яким чином здійснюватимуться зміни і удосконалення. Система стимулювання зацікавленості в реалізації інноваційного процесу повинна враховувати матеріальні і нематеріальні потреби співробітників і базуватися на розрахунку коефіцієнтів виконання робіт;

3) принцип активізації творчого потенціалу відображає необхідність створення сукупності умов, що забезпечують інтенсивне і екстенсивне зростання креативності співробітників, сприяюче активізації інноваційної активності підприємства в цілому. Його реалізація забезпечується шляхом перенавчання персоналу, командного організаційного перетворення, розвитку інноваційної корпоративної культури.

Інноваційна культура – найважливіша відмінна риса сучасного підприємства. Як особливий соціальний феномен інноваційна культура є інтегральним результатом раціонального систематичного використання новітніх досягнень науки, техніки, наукомістких технологій, освіти, культури і управління. Вона дозволяє бізнес-одиниці швидко, своєчасно і адекватно реагувати на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища.

Побудова інноваційної культури на всіх рівнях вимагає урівноваження повноважень окремих співробітників і всієї групи в цілому, що передбачає дотримання деяких принципів: 1) рішення завжди ґрунтуються на ясній меті (основна задача менеджера полягає у визначенні цієї мети); 2) співпраця – один з найефективніших засобів для розвитку інноваційних процесів; 3) обмін ідеями та інформацією; 4) кожний член групи усвідомлює свій вплив на розвиток інноваційного процесу; 5) експериментування винагороджується і очікується від всіх співробітників; 6) інновації розглядаються як щось, до чого треба прагнути, а не як об'єкт управління.

Основними аспектами формування і розвитку інноваційної корпоративної культури є:

- наявність системи зворотного зв'язку, стимулюючого творчу активність працівників (позитивний відгук споживача).

- децентралізована структура управління, гнучкість і швидка реакція на ринкові зміни;

- чітке уявлення керівництва про стратегію розвитку, мету і задачі, доведення їх до конкретних виконавців;

- постійне підвищення кваліфікації працівників, навчання суміжним професіям;

- створення системи комунікацій на підприємстві, підтримка встановлення неформальних зв'язків;

- формування прозорої системи мотивації, можливості кар'єрного зростання.

Провідна роль у формуванні інноваційної культури належить керівнику підприємства. Його лідерство визначається комплексом інноваційних якостей, до числа яких можна віднести інтелект, нестандартність мислення, своєрідний інноваційний «голод» і прагнення змінити застарілі прийоми роботи, силу волі, комунікабельність, ініціативність, здатність ефективно протистояти зовнішній агресії, уміння максимально концентруватися на вирішенні складної задачі, приймати на себе відповідальність за прорахунки всієї «команди». Особливий тип креативного лідера характеризується тим, що лідер «не управляє, не командує, а веде за собою інших, при цьому вони є по відношенню до нього не підлеглими, а послідовниками».

Висновки. Перспективи переходу України від сировинної до інноваційно-орієнтованої економіки давно і цілком справедливо пов'язуються з діяльністю корпорацій, здатних випускати наукомістку, високотехнологічну, конкурентноздатну продукцію. Проте результати економічної модернізації залишаються невражаючими, особливо порівняно з іншими країнами з ринками, що розвиваються (Китай, Бразилія, Індія та ін.). Саме тому на вітчизняних підприємствах має бути організовано корпоративний інноваційний процес, який сприятиме їх інноваційній адаптації до швидко змінюваних умов функціонування на основі розроблення та впровадження у виробничий процес інноваційних рішень.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Дудчак В. В. Теоретико-методологічні аспекти формування системи адаптивного управління промисловими підприємствами: автореф на соиск. научн. степ.

Аннотація. Определены принципы организации корпоративного инновационного процесса. Сосредоточено внимание на обязательности развития инновационной культуры.

Ключевые слова: инновационный процесс, культура, принцип, адаптация.

Summary. Sets out the principles of corporate innovation process. Concentrated on the development of mandatory innovation culture.

Keywords: innovative process, culture, principle, adaptation.

д.э.н. по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / В. В. Дудчак – Ростов-на-Дону, 2006. – 53 с.

2. Крисько Ж. Л. Адаптація підприємства до зовнішнього середовища через механізм реструктуризації / Ж. Крисько // Галицький економічний вісник. — 2009. — № 2. — С. 38-42.

3. Ландіна Т.В. Організаційно-економічні механізми адаптації підприємства до умов ринку./ Т.В. Ландіна. - К.: Наукова думка, 1994. – 283 с.

4. Швиндина А.А. Адаптація організаційних структур управління к современным рыночным условиям / А.А. Швиндина // Вісник СумДУ. Серія Економіка. – 2008. – № 1. – С. 20-24.

5. Ячменьова В.М. Сутність понять «адаптація» та «адаптивність» / В.М. Ячменьова, З.О. Османова // Вісник Національного університету «Львівська Політехніка». – 2010. – № 684. – С. 346-353.

6. Блинков М.О. Организационно-экономический механизм управления инновационным процессом на предприятии / М.О. Блинков, О.П. Могиленских // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. – М.: ОАО «ВНИИОЭНГ», 2010. – №3. – С. 32-34.

7. Быковский В. Проблемы адаптации предприятий к условиям инновационного типа развития / В.В. Быковский, Е.В. Быковская, А.А. Сенечкин // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2010. - №10-12(31). – С. 21-267.

8. Минко И.С. Адаптивность и инновации в экономических системах / И.С. Минко, Л. Шамина. Режим доступа: <http://economics.openmechanics.com/articles/295.pdf>.

9. Кондратьев В. Корпоративные инновации: картина будущего / В. Кондратьев // Прямые инвестиции. – 2011. - /№ 6 (110). – С. 53-57.

10. Наймушин П.В. Корпоративные отношения и формирование инновационной культуры корпорации / П.В. Наймушин, В.Н. Астальцев // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2008. - № 4. – С. 107-114.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.*