

державного регулювання має стати підвищення ефективності інноваційно-інвестиційних проектів, рівня інновативності національної економіки та, у кінцевому рахунку, зростання вкладу інноваційного чинника в економічне зростання.

Механізм державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку реалізується, з одного боку, через активізацію залучення інвестиційних ресурсів у впровадження інновацій, а з іншого – через створення державою сприятливих умов до активізації діяльності суб'єктів інноваційного процесу (рис. 2).

Необхідною умовою для ефективного функціонування механізму державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку є фінансове забезпечення досліджень і розробок у високотехнологічних секторах економіки. Пріоритетними напрямками інноваційного розвитку у середньостроковій перспективі (2012–2016 роки) є:

1) освоєння нових технологій: а) транспортування енергії, впровадження енергоефективних, ресурсозберігаючих технологій, альтернативних джерел енергії, б) високотехнологічного розвитку транспортної системи, ракетно-космічної галузі, авіа- і суднобудування, озброєння та військової техніки, в) виробництва матеріалів, їх оброблення і з'єднання, створення індустрії наноматеріалів та нанотехнологій;

2) технологічне оновлення агропромислового комплексу;

3) впровадження нових технологій та обладнання для високоякісного медичного обслуговування, лікування, фармацевтики;

4) широке застосування технологій більш чистого виробництва та охорони навколишнього природного середовища;

5) розвиток сучасних інформаційних, комунікаційних технологій, робототехніки [5].

Реалізація пріоритетів інноваційного та науково-технічного розвитку має ґрунтуватися на основі таких засобів державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку:

– державні преференції (податкові, митні, фінансові пільги інноваційно активним підприємствам)

– інноваційно-інвестиційні стратегії, державні цільові, науково-технічні програми;

– стандартизація та сертифікація продукції за міжнародними стандартами;

– державні замовлення на інноваційну продукцію;

– стимулювання інноваційних кластерів;

– розвиток венчурного підприємництва;

– інформаційно-методичне забезпечення всіх стадій інноваційного процесу, зокрема в рамках Державної цільової програми розвитку системи інформаційно-аналітичного забезпечення реалізації державної інноваційної політики та моніторингу стану інноваційного розвитку економіки;

– посилення зв'язків наука-виробництво, розбудова дослідницьких університетів;

– прогнозування інвестиційних ресурсів, науково-технічної діяльності, технологічного розвитку;

– створення технопарків, технополісів, промислових парків, інноваційних центрів.

Висновки

В основу державного регулювання інноваційно-інвестиційного розвитку України має бути покладено принцип випереджаючого зростання високотехнологічного виробництва з концентрацією інвестиційних ресурсів на пріоритетних напрямках інноваційного та науково-технічного розвитку на основі програмно-цільового методу управління.

Список використаних джерел

1. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» // Комітет з економічних реформ при Президенті України. – 88 с.

2. Програма розвитку інвестиційної та інноваційної діяльності в Україні // Постанова Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 №389.

3. Гальчинський А.С. Інноваційна стратегія українських реформ / А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, А.К. Кінах, В.П. Семиноженко. – К.: Знання України, 2002. – 336 с.

4. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Авт. упоряд.: Г.О. Андрощук, І.Б. Жилияев, Б.Г. Чижевський, М.М. Шевченко. – К.: парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

5. Деякі питання визначення середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності галузевого рівня на 2012–2016 роки / Постанова Кабінету Міністрів України від 17.05.2012 №397.

*Т.О. ДЯЧЕНКО,
к.е.н., доцент, Національний авіаційний університет*

Роль інноваційної культури в загальному процесі інноваційного розвитку підприємств

У статті висвітлюється питання значення та ролі інноваційної культури в загальному процесі інноваційного

розвитку підприємств. Розглянуто основні характеристики та особливості інноваційної культури.

Ключові слова: інноваційна культура, інноваційний розвиток, організаційна культура.

В данной статье рассмотрены вопросы значения и роли инновационной культуры в общем процессе инновационного развития предприятий. Также рассмотрены основные характеристики и особенности инновационной культуры.

Ключевые слова: инновационная культура, инновационный менеджмент, организационная культура.

This article describes how the value and role of innovation culture in the overall process of innovation development of enterprises. Also the main characteristics and features of the culture of innovation.

Keywords: innovation culture, innovation management, organizational culture.

Постановка проблеми. Сучасний стан справ в Україні потребує залучення іноземних інвестицій для розвитку її науково-технічного потенціалу. Цьому сприяє укладання Міждержавних угод про фінансове співробітництво, яке дає можливість українським підприємствам отримувати необхідні кошти для здійснення НДДКР і реалізації інноваційних проектів. Іноземні інвестори вкладають кошти в основному в чорну металургію, харчову і легку промисловість. Основними формами іноземних інвестицій є гранти, пайові внески іноземних інвесторів, участь у міжнародних інвестиційних програмах з пріоритетних напрямів розвитку, кошти іноземних наукових фондів, інвестиції міжнародних банків та інших кредитних установ.

В інноваційному розвитку підприємств все більшого значення набуває інноваційна культура – форма організаційної культури, що з'явилася наприкінці ХХ ст. як адаптація до прискорення змін у виробництві, бізнесі та суспільстві. На сьогоднішній якісний розвиток визначає саме інноваційна культура. Ця думка ще висвітлювалася у виступах учасників круглого столу на міжнародному форумі «Інноваційна культура на межі століть», який проходив у Москві 20 вересня 2001 року під егідою ЮНЕСКО. Інноваційна культура як особлива форма людської культури передбачає тісний взаємозв'язок з іншими її формами, перш за все з правовою, управлінською, підприємницькою, корпоративною. Саме інноваційна культура впливає на культуру професійної діяльності і виробничих відносин людей, а також спирається на культурні традиції країни і сфери діяльності. Інноваційна культура забезпечує сприйнятливості людей до нових ідей, їх готовність і здібність підтримувати і реалізувати інновації в усіх сферах життя. Формування інноваційної культури пов'язане з розвитком творчих здібностей і реалізацією креативного потенціалу самої людини – її суб'єкта. Інноваційна культура віддзеркалює цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, вміннях і навичках, а також в образах і нормах поведінки.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Інноваційну культуру підприємства іноді розглядають як одну з ви-

дів загальної культури організації. Стосовно організаційної культури, то її дослідженням займалися українські та зарубіжні науковці. Вихідний поштовх для теоретичного аналізу організаційної культури як специфічного об'єкта економічних відносин надали роботи таких зарубіжних вчених, як Г. Мінцберг, Е. Петтігрю, У. Оучі, Т. Діл, К. Камерон, Г. Хофстеде, Р. Рюттінгер, Е. Шейн, І.В. Грошев, Ю.К. Семенов, Є.О. Капітонов, В.О. Спивак та інші. Ці науковці основну увагу приділяють системній природі організаційної культури та дослідженню її операційних можливостей як інструменту раціоналізації менеджменту. Серед вітчизняних авторів, у роботах яких вивчаються окремі аспекти організаційної культури відповідно до власного світогляду, знань та навичок, слід виділити таких фахівців, як Г.М. Захарчин, А.Л. Єськов, Ю.І. Палеха, Г.Л. Хаєт та ін. Серед наукових досліджень, присвячених проблемі формування інноваційної культури, інтерес становлять роботи науковців різних шкіл, особливо інституціоналістів (Д. Норт, О. Уільямсон, А. Шаститко), а також авторів, які досліджували фактори, що визначають її з позицій менеджменту (І. Ансофф, О. Богорш, Е. Шейн [6]), дослідників, які вивчали специфіку її формування з розвитком постеконіомічних і постіндустріальних тенденцій сучасного суспільства (О. Антипіна, Д. Белл, В. Іноземцев, А. Чухно, А. Мазур, І. Гагауз [3]).

Аналіз останніх досліджень показав, що серед великої кількості публікацій недостатньо розглянуто питання саме інноваційної культури підприємства в загальному процесі управління. Також відсутній єдиний погляд на поняття, термінологію і методологію інноваційної культури.

Метою статті є поєднання в цілісну систему знання про інноваційну культуру як об'єкт управління, що надало б змогу сформулювати уявлення про природу й різноманітність аспектів та функцій даного виду культури сучасного підприємства в умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Складність і надзвичайно висока рухливість ринкових процесів, поява нових запитів і зміна позицій споживачів, масштабні технологічні зрушення, стрімкий розвиток інформаційних мереж, а отже швидке поширення та отримання інформації, її доступність не тільки ускладнюють роботу підприємств, а й сприяють появі нових, часто несподіваних можливостей для бізнесу, що ґрунтуються на інноваційних баченнях. Американський фахівець з управління Пітер Друкер вказував, що «інновації (або новаторство) – це особливий засіб підприємців, за допомогою якого вони досліджують зміни в економіці та суспільстві з метою використання їх у бізнесі чи різних сферах обслуговування». Отже, за допомогою інновації організація здатна конкурувати на ринку, що потребує пильної уваги менеджерів усіх рівнів до формування системи управління новачками. Термін «інновація» став активно використовуватися в перехідній економіці України як самостійно, так і для позначення ряду родинних понять: «інноваційна діяльність», «інноваційний процес», «інноваційний менеджмент». У літературі на-

раховується велика кількість визначень. Виділяються такі ознаки, як масштаб інновацій (глобальні і локальні): параметри життєвого циклу (виділення й аналіз усіх стадій і підстадій). Закономірності процесу впровадження і т.п. У спеціальній літературі й офіційних документах частіше всього використовувалися поняття керування науково-технічним прогресом, впровадження досягнень науки і техніки у виробництво тощо, що характерно для централізовано керованої економіки. У ринкових умовах господарювання, де комерційні організації мають повну юридичну й економічну самостійність, ні про яке впровадження чого-небудь не може бути й мови. Цією принциповою відмінністю пояснюється розходження в отриманні окремих понять в області інноваційного менеджменту. Інноваційний менеджмент можна розглядати як науку і вид діяльності. З огляду на це найважливішими питаннями є природа інновацій, інноваційний процес та механізми управління ним. Як вид діяльності, інноваційний менеджмент є процесом ухвалення управлінських рішень за допомогою послідовної сукупності процедур, що утворюють загальну схему управління інноваційним процесом. Інноваційний менеджмент пов'язаний з такими основними сферами організації, як науково-технічна, виробнича, комерційна діяльність. У результаті управлінські рішення стосуються:

- розробки і впровадження нової продукції і технологій;
- модернізації й удосконалення продукції, що випускається або певної технології;
- подальшого розвитку виробництва (збуту) з одночасним скороченням застарілої продукції.

Існують певні фактори, які стримують розвиток інноваційної діяльності підприємств. Серед основних можна відмітити такі: нестача власних коштів, недостатня фінансова допомога держави, недосконалість законодавчої бази, великі витрати на нововведення, високий економічний ризик, несприйнятливості підприємства до нововведень, відсутність кваліфікованого персоналу.

Система менеджменту організацій, які використовують підприємницький, інноваційний підхід до свого функціонування і розвитку, покликана розв'язувати низку завдань, інколи суперечливих і навіть взаємовиключних: постійне оновлення асортименту продукції та послуг; оновлення і створення нових виробничих систем; нарощування ефективності виробничо-збутової діяльності, передусім шляхом підвищення продуктивності праці персоналу і зниження всіх видів витрат; розроблення і реалізація стратегії і тактики боротьби за лідерство на основі концентрації зусиль і ресурсів на найперспективніших напрямках розвитку техніки, технології, потреб, ніш і сегментів ринку; підпорядкування діяльності всіх підрозділів виробничих систем режиму складного відтворювального конвеєра нововведень. Розв'язання цих завдань забезпечується створенням динамічної і гнучкої системи управління, яка спирається на широке делегування повноважень тим рівням менеджменту, що можуть інноваційні ідеї втілювати в життя. А координація всіх робіт із залучення ін-

новацій у практику роботи підприємства чи їх створення власними силами здійснюється підсистемою інноваційним менеджментом.

Як відомо, інноваційний менеджмент має скоординувати й узгодити функціонування та взаємодію як внутрішніх, так і зовнішніх структурних елементів інноваційного процесу, створити певну узгодженість роботи. Основними цілями інноваційного менеджменту є забезпечення довгострокового інноваційного розвитку на основі ефективної організації складових елементів системи підприємства та створення конкурентоспроможної продукції, запровадження інноваційних технологій. Важливе місце в інноваційному менеджменті займає інноваційна культура, яка розглядається як цілісна система вироблених в організації і притаманних її членам моделей поведінки, що впливають спосіб життєдіяльності організації. В цьому розумінні інноваційна культура не є первісно визначеним станом. Вона – результат соціальних взаємодій і передається через навчання, численні контакти між групами людей, поведінку, настанови, норми, систему ціннісних орієнтацій, манери одягатися, етику трудових відносин, символи, стиль керівництва, церемонії, комунікації, мову.

Формування інноваційної культури ґрунтується на системі цінностей організації, які являють собою ряд ідей, часто неписаних, які обґрунтовують цілі і сенс роботи організації. Поняття культурних цінностей ширше за формальне поняття цілей організації. Культура складається з правил, дотримання яких дає позитивний ефект. Цінності насамперед ґрунтуються на людських потребах. За своєю суттю цінності організації – це трансформовані потреби її людського (персонального) середовища. Водночас потреби людей неоднорідні, що визначає складну структуру системи внутрішньо фірмових цінностей. Основною особливістю цінностей є те, що вони олюднені, їхнє існування можливе тільки тоді, коли вони визнаються і засвоюються кожним з учасників людського середовища організації. В цьому полягає основна відмінність цінностей від цілей, які визначаються на основі авторитетних рішень вищого керівництва і приймаються в директивному порядку. На думку Стіва Робінса [6], сутність інноваційної культури організації розкривається в таких характеристиках, як:

- мотивованість робітників до знань і розробки інновацій;
- націленість на результат;
- робота в команді;
- прагнення досягти високого професіоналізму;
- можливість спілкування з колегами на семінарах, виставках, конференціях (поза роботою);
- свобода висловлювання думок, ідей;
- свобода творчості.

Цінності окремого робітника, що відображають його ставлення до предмета і процесу своєї праці, складають основу трудової етики як системи норм поведінки. Окремо виділяється етика групи, підрозділу, філіалу. Специфічна етика групи утворює відносно автономну субкультуру в рамках да-

ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

ної організації. Реально діюча культура щоденно реалізується через різні конкретні форми, такі як: культурні ритуали, процедури, церемонії, комунікації з використанням особливої, притаманної даній організації мовної культури, символів. Існують три різновиди культурних процедур в організації:

- процедури, що супроводжують інноваційно-виробничий процес, утілюючи в певні форми певні професійні дії, наприклад, процедура обговорення ідеї або способи взаємодії з колегами в творчій групі чи виробничими підрозділами. Ці процедури називаються робочими;

- процедури, що забезпечують координацію інноваційного процесу, наприклад проведення виробничих нарад. Такі процедури називаються управлінськими;

- процедури, що опосередковують завершення інноваційного процесу, підведення підсумків впровадження нововведень, одержання результатів, винагороди учасників розробок, винаходів. Це ритуали винагород і визнання.

Культурні церемонії втілюють цінності організації у вигляді святкових подій, які мають як постійний, повторюваний, так і випадковий характер, наприклад, нагородження переможців конкурсів винахідництва або церемонії, пов'язані зі значними подіями в житті фірми.

У рамках культурних комунікацій передається інформація за допомогою різних засобів – це історії, легенди, перекази, плітки і т.ін. Як правило, вони виражають у неявній формі основні цінності інноваційної культури. Інформація про цінності, яка обертається в культурних мережах, набуває специфічної форми, характерної для даної організації, тобто культурний простір різних фірм має свою, відмінну від інших, мову. В межах кожного специфічного простору мова культури уніфікована, тобто існує єдина термінологія для всіх учасників організації. Наявність власної мови в інноваційній культурі дає змогу найбільш виразно сформулювати сутність цінностей організації, які поділяють усі. Інноваційна культура – порівняно нове поняття і вид свідомої діяльності організації.

Інноваційна діяльність безпосередньо пов'язана з управлінням змінами, викликаними трансформаційними процесами в економіці країни. Але недостатність прямих реальних капітальних вкладень у виробництво унеможливорює ефективний розвиток інноваційного процесу – основи оздоровлення економіки, забезпечення її конкурентоспроможності. Останнім часом в Україні намітилася тенденція до розвитку малих підприємств, для яких характерна значно більша гнучкість у порівнянні з великим (хоча у них вище ймовірність розорення). На підтримку інноваційних процесів стали направлятися кошти комерційних і фінансових структур, кошти і гранти від зарубіжних і українських благодійних фондів. Таким чином, відбувається деяка трансформація системи фінансування.

Зміна структури і характеру технологічних зв'язків припускає, у свою чергу, розвиток міжнародної кооперації українських суб'єктів інноваційної діяльності. Цьому сприяє поява нових можливостей, перш за все завдяки відкритості

держави до іноземних інвесторів. Малий інноваційний бізнес може ефективно працювати тільки в умовах добре налагодженої інфраструктури передачі технологій (взаємодії між різними секторами науки, наукою і виробництвом, центром і периферією) і системи комунікацій. Однак така система не створена, і навіть її початки, які були закладені в доперестроєвних період, практично ліквідовані. Наприклад, комп'ютерні бази даних, що містять інформацію про публікації, переведені в більшості бібліотек на комерційну основу і доступні тільки певному колу користувачів. Тому сьогодні дуже важливо, по-перше, створення бази даних про наявні розробки та попит на них, по-друге, надання допомоги у поширенні такої інформації (передовсім регіонам).

Виникає необхідність заохочення державою науково-технічної діяльності та прискорення інноваційного циклу, зокрема податкові пільги виробникам продукції та експортні пільги для підприємств, що реалізують готові високотехнологічні вироби. Зарубіжні країни виявляють значний інтерес до інновацій і продукції цих наукоємних галузей, зумовлений певними факторами, серед яких можна виділити цінний (оскільки українські технології, техніка і висококваліфікована праця дешевше аналогічних зарубіжних); технологічний (багато розробок є унікальними, кваліфікація наших вчених і практиків досить висока, є ефективні технології створення традиційної продукції).

Треба відмітити, що, незважаючи на труднощі, інноваційна сфера України зберігає життєздатність і тенденції до розвитку. Цьому сприяють як ринкові, так і демонстративні важелі. Однак роль держави в цьому процесі має бути більш значною.

Організаційна та інноваційна культури знаходяться в тісному взаємозв'язку з культурою виробництва фірми. Відповідно, вони мають ряд спільних та відмінних рис. Але в цілому всі ці види культур розглядаються як головний механізм, який забезпечує практичне підвищення ефективності роботи організації. Граючи важливу роль у житті організації, ці види культур є предметом пильної уваги з боку керівництва. Взаємозв'язок між культурою виробництва та інноваційною культурою фірми став предметом широкого обговорення за останні десять років. Основна відмінність полягає в деякій специфіці кожного з цих видів культури управління.

Для організаційної культури управління метою є людський фактор, оскільки це, перш за все, культура спілкування між людьми. Інноваційна ж культура забезпечує сприйнятливості людьми нових ідей, їхню готовність і здатність до підтримки та реалізації нововведень у всіх сферах життя. Вона відображає цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, уміннях і навичках, а також образах і нормах поведінки, при цьому показуючи як рівень діяльності відповідних соціальних інститутів, так і ступінь задоволення людей участю в них і його результатами. Культура виробництва складається із загальноновизнаною на фірмі системи цінностей і переконань, які керують діями і поведінкою індивідів, що утворюють організацію. Треба підкреслити, що саме вона

допомагає співробітникам зрозуміти, як функціонує організація, розкриваючи їм норми поведінки на фірмі.

Кожний з цих видів має певну, властиву тільки їй структуру, будучи набором припущень, цінностей, вірувань і символів, дотримання яких допомагає людям в організації справлятися з їхніми проблемами. Все це значно впливає на індивідуальну та групову поведінку і діяльність людей. Проте тільки в останні роки менеджери почали розуміти і цінувати значення загальної культури для виробництва.

Діапазон інноваційної культури досить широкий: від створення умов ефективного використання інноваційного потенціалу (особистості, підприємства, організації) до його реформування.

Особливе місце в інноваційній культурі має займати мотивація працівників. Мотивація – це основний шлях адаптації працівника в культурі компанії, усвідомлення своєї ролі й місця в ній, визначення свого внеску в зміцнення культури. Мотивація має на меті створення необхідних умов і стимулів для найбільш повної реалізації трудового потенціалу кожним працівником на конкретному робочому місці. Особливу важливість здобуває усвідомлення людьми високих і суспільно значимих мотивів, таких як ціль у житті, покликання, служіння моральній і чесній справі, місії компанії тощо. Правильний вибір мотивів є однією з основних цілей людини, що визначає її задоволеність життям і розвиток як особистості. Саме тому мотивацію варто починати з формування професійних мотивів, причому бажано в більш ранньому віці. За допомогою трудової мотивації відбувається усвідомлення індивідом необхідності й важливості включення в будь-яку зі сфер суспільного виробництва.

Розуміння сутності мотиваційних процесів засноване на вивченні взаємозв'язку двох основних категорій економіки: виробництва й споживання. Що спонукує людину до праці, змушує її підвищувати свою кваліфікацію, шукати нові форми й методи роботи? Відповідь на це питання можна дати, лише визнавши, що саме в споживанні зроблені продукти і їхні споживчі властивості або усвідомлюються як необхідність, що сприяє подальшому розвитку виробництва, або ні, і в цьому випадку виробництво даного продукту припиняється. У цьому взаємозв'язку відбувається народження потреб, які й змушують людей діяти так, а не інакше. Як відомо, потреба – це усвідомлена необхідність у тих або інших матеріальних, культурних благах, соціальних і духовних цінностях.

Висновки

Підсумовуючи, треба відзначити, що важливе місце в інноваційному менеджменті займає інноваційна культура. Саме від її рівня та розвитку залежить ефективність та конкурентоспроможність українських підприємств. Особливо це актуально для нестабільної економіки України, оскільки сьогодні склалася ситуація, коли розвиток інноваційної діяльності в значній мірі стримується економічною кризою, труднощами адаптації до нових умов науково-технічної інфраструктури, побудованої відповідно до соціалістичної системи господарювання; недосконалістю форм і методів державного впливу, які б стимулювали інноваційну активність товаровиробників. Незважаючи на це, Україна має високий потенціал інноваційного розвитку, і важливим завданням держави є втілення цього потенціалу на благо суспільства в цілому. Фактично метою сприяння інновацій з боку держави є досягнення стандартів життя існуючих у розвинених країнах. У цьому напрямі важливе місце посідає інноваційна культура підприємства. Від її впровадження, розвитку та функціонування залежить і здатність підприємства підвищити свою конкурентоспроможність та отримати певні прибутки, що, у свою чергу, матиме позитивний вплив безпосередньо і на стан національної економіки.

Список використаних джерел

1. Андрущенко В.П. Економіка вищої освіти України: тенденції та механізми розвитку / Віктор Андрущенко. – К.: Пед. преса, 2006. – С. 28.
2. Найдюнов І., Кот Г. Головні важелі в управлінні якістю освіти [Електрон. ресурс] // Персонал. Журнал інтелектуальної еліти. – 2009. – №1.
3. Мазур А.А., Гагауз І.Б. Современные институциональные структуры. – Х.: СПО Либуркина Л. М., 2005. – 348 с.
4. Менеджмент та маркетинг інновацій: Монографія / За заг. ред. д.е.н. проф. С.М. Ілляшенка. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 616 с.
5. Robbins S. P. Essentials of Organizational Behavior. N.J.: Prentice Hall, 1992.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
7. Шипуліна Ю.С. Інноваційна культура організації: сутність, структура, підходи до оцінки / Ю.С. Шипуліна // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – №2. – С. 132–138.