УДК 330.341.1

ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Буняк Н.М.
Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

У статті досліджено роль і значення інноваційної культури в системі менеджменту підприємства. Розглянуто різні підходи до визначення сутності поняття «інноваційна культура». Обґрунтовано основні функції інноваційної культури в системі менеджменту підприємства. Визначено особливості посилення інноваційної складової організаційної культури підприємства. Розроблено пропозиції щодо формування нової парадигми управління розвитком інноваційної культури підприємства.
Ключові слова: інновація, культура, інноваційна культура, менеджмент, інноваційна діяльність.

Постановка проблеми. Одним із важливих стратегічних завдань, які сьогодні стоять перед Україною, є побудова конкурентоспроможної економіки інноваційного типу. Важливу роль у цьому процесі відіграє активізація інноваційної діяльності на рівні підприємства, що є можливою лише за умов формування відповідного інноваційного клімату серед його працівників, який сприяв би розробці, виробництву, впровадженню та використанню інновацій, реалізації творчого потенціалу співробітників.

У зв'язку з цим особливої актуальності набувають питання використання інноваційної культури в системі менеджменту підприємства з метою підвищення його конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти формування та розвитку інноваційної культури на рівні суспільства, підприємства, особистості знайшли своє відображення як у зарубіжній, так і у вітчизняній науковій літературі. Значний внесок у розробку зазначеної проблематики зробили такі вчені, як Вікарчук О. І., Гусєєва М. В., Захарчин Г. М., Краснокутська Н. В., Петренко В. В., Стєклова О. Є., Шейн Е. Х., Шипуліна Ю. С. та ін.

У своїх працях науковці робили акцент на сутності інноваційної культури, особливостях її формування.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на численні публікації із зазначеної проблематики, в економічній літературі відсутній єдиний підхід до визначення сутності поняття «інноваційна культура», а також цілісна уява про роль інноваційної культури в системі менеджменту підприємства. Це істотно ускладнює розробку та впровадження

© Буняк Н.М., 2016

заходів щодо формування та розвитку інноваційної культури підприємства.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є визначення сутності інноваційної культури та її значення в сучасній системі менеджменту як якісно нового інструменту управління розвитком підприємства в умовах формування економіки інноваційного типу.

Виклад основного матеріалу. Кожному підприємству з моменту його створення властива певна організаційна культура, незалежно від того, чи були прикладені з боку його керівництва певні зусилля щодо її формування, чи ні. Сформована на підприємстві система цінностей, може як стимулювати його інноваційний розвиток, так і стримувати. На думку багатьох дослідників, різний рівень готовності підприємств до реалізації інноваційних процесів та сприйняття нововведень його працівниками визначається їхньою інноваційною культурою.

Саме поняття «інноваційна культура» є досить новим, вперше його було використано у 1995 році в документі «Зелена книга про інновації» ЄС. Незважаючи на широке використання цього терміну, його дефініція до сьогодні однозначно не визначена, серед науковців немає єдиної загальноприйнятої думки щодо визначення його сутності.

Так, Краснокутська Н. В. розглядає інноваційну культуру як цілісну систему вироблених в організації і притаманних її членам моделей поведінки, що впливають на моду, спосіб життєдіяльності організації; 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 [4, с. 443].

Подібного підходу дотримується Петренко В. В., однак при цьому зазначає, що «інноваційна культура відображає не лише рівень розвитку інноваційних процесів на підприємстві, але й міру участі у цих процесах людей, їх задоволення від цієї участі. Вона забезпечує сприйнятливість людей до нових ідей, їх готовність і здатність підтримувати й реалізовувати інновації у всіх сферах життя» [5].

На думку Шипуліної Ю. С., інноваційна культура – це «накопичені знання, досвід, переконання, особливості поведінки і взаємовідносин персоналу (менеджерів, інженерно-технічних працівників, робітників), система його мотивації, порядки в організації тощо, які характеризують ступінь сприятливості окремих працівників, груп працівників (підрозділів) і організації у цілому до нововведень, готовність втілити їх у нові продукти, технології, управлінські рішення тощо» [с. 134].

Група російських науковців під інноваційною культурою розуміє систему прийнятих і розповсюджених в компанії норм та цінностей, переконань, що забезпечують високий рівень ініціативи, генерації та реалізації інноваційних ідей [9, с. 342].

На думку Гусєвої М. В., інноваційна культура підприємства (або інноваційна організаційна культура) – «це система відносин на підприємстві, що характеризується сукупністю професійних знань, умінь, навичок та сприйнятливістю членів трудового колективу до нових ідей, їх готовність і здатність реалізувати нововведення з метою інноваційного розвитку» [2, с. 256].

Захарчин Г. М. стверджує, що інноваційна культура є «результатом соціально-економічної взаємодії суб'єктів інноваційної діяльності, вона охоплює відносини, які складаються на всьому ланцюжку життєвого циклу зародження, формування і комерціалізації інновацій. Ці відносини опосередковуються відповідною системою цінностей, нормами поведінки, етичними орієнтаціями, стилем керівництва і системою відповідальності» [3, с. 83].

Отже, незважаючи на значні відмінності у підходах до визначення сутності інноваційної культури, практично всі вчені акцентують увагу на тому, що вона відображає здатність підприємства до змін та розвитку шляхом впровадження інновацій, в її основі лежать інноваційні цінності.

Узагальнення результатів наукових досліджень дозволяє зробити висновок, що інноваційна культура є одночасно окремим різновидом організаційної культури та її складовим елементом, який у тій чи іншій мірі присутній у кожному виді культури.

Згідно Е. Шейна, інноваційна культура підприємства охоплює три рівні [7]:

– рівень артефактів включає усі ті феномени, які можна побачити, почути і відчути при входженні в нову культуру; його легко побачити, але досить важко пояснити;

– проголошені цінності – відображення чиїхось оригінальних ідей щодо того, чим є те, що є, і як воно відрізняється від того, що повинно бути; збереження вірності колись проголошеним цінностям приводить до їх трансформації в переконання, норми і правила поведінки;

– базові уявлення (є настільки очевидними, що варіювання поведінки в межах конкретної культурної одиниці зводиться до мінімуму).

Загалом інноваційна культура – це складне соціальне явище, яке формується на основі творчого потенціалу співробітників підприємства, взаємодії між ними під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників.

До зовнішніх чинників слід віднести: інноваційну культуру суспільства; науково-технологічну та інноваційну політику держави; рівень розвитку інноваційної інфраструктури; соціальні інститути суспільства (сім'ю, школу, університет, виробниче середовище, ЗМІ тощо); умови ведення бізнесу; загальну соціально-економічну ситуацію в країні.

До внутрішніх чинників відносяться: творчі здібності працівників, їхній креативний потенціал; умови праці; соціально-психологічний клімат в колективі; готовність персоналу до змін; система менеджменту підприємства; історія розвитку підприємства тощо.

В умовах переходу економіки України до інноваційної моделі розвитку інноваційна культура є необхідним елементом системи менеджменту сучасного конкурентоспроможного підприємства, який є внутрішнім джерелом інноваційного розвитку. Загалом інноваційна культура є сполучною ланкою, що об'єднує працівників навколо інноваційних ідей, спонукає їх до креативного мислення, стимулює процес створення, виробни-

цтва, впровадження та комерціалізації інновацій, сприяє активізації інноваційних процесів на цій основі. Її носіями є персонал підприємства.

Інноваційна культура за своєю природою – це багаторівнева система, яка формується, діє і проявляється на різних рівнях структури підприємства:

– стратегічному (у побудові і реалізації інноваційної стратегії);

– управлінському (у виборі методів, підходів до управління інноваційним процесом);

– функціональному (як функціональна складова інноваційного процесу та інноваційної системи підприємства);

– соціальному (створює соціально-орієнтований клімат в організації, націлений на інтелектуально-творчий пошук, генерування інноваційних ідей та результативну їх реалізацію) [1, с. 311].

Інноваційна культура підприємства одночасно є інструментом управління за допомогою якого можна впливати на діяльність працівників, коригувати її, а також об'єктом управління. Вона забезпечує зовнішню адаптацію підприємства до швидкозмінних умов зовнішнього середовища, а також сприяє внутрішній інтеграції працівників для реалізації інноваційної стратегії.

Аналіз наукових праць, присвячених проблематиці інноваційної культури, показав, що найчастіше виокремлюють три основні її функції:

– трансляційну (передача з минулого і сьогодення у майбутнє стійких типів інноваційної поведінки, які пройшли тривалу апробацію і ввійшли до системи цінностей суспільства);

– селекційну (відбір новостворених чи запозичених інноваційних моделей поведінки, що відповідають потребам суспільства на певному етапі його розвитку);

– інноваційну (розроблення нових типів інноваційної поведінки на основі зразків інноваційної діяльності, що виникли всередині певної суспільної культури чи привнесені ззовні) [7, с. 134].

На нашу думку, інноваційна культура в системі менеджменту підприємства, крім окреслених, виконує й такі функції:

– іміджеформуючу (створює позитивний імідж підприємства в сфері інноваційної діяльності);

– інтегруючу (забезпечує узгоджену діяльність працівників підприємства зі створення, використання та комерціалізації інновацій);

– адаптивну (сприяє пристосуванню підприємства до зміни зовнішнього середовища підприємства);

– орієнтуючу (спрямовує діяльність працівників на реалізацію інноваційної стратегії підприємства);

– мотивуючу (спонукає працівників до продукування та впровадження інновацій).

Завдяки своїм функціям інноваційна культура може значно впливати на інноваційну активність персоналу, його мотивацію до саморозвитку, а також істотно зменшувати опір нововведенням.

Для того, щоб існуюча на підприємстві ціннісно-нормативна система сприяла його інноваційному розвитку, її необхідно цілеспрямовано коригувати в напрямку посилення інноваційної складової. Визначальну роль у цьому процесі відіграють власник підприємства та його менеджери, які забезпечують розробку та закріплення бажаних цінностей, норм і моделей поведінки персоналу підприємства, що підвищують його сприйнятливість до різних інноваційних ідей. Такі перетворення безпосередньо пов'язані із створенням сприятливих умов для розвитку творчих здібностей і креативного мислення у працівників, готовності впроваджувати інноваційні ідеї, прагнення до самовдосконалення та саморозвитку.

Процес формування інноваційної культури підприємства є доволі тривалим у часі, він передбачає впровадження інноваційних цінностей в існуючу нормативно-ціннісну систему. Реформування організаційної культури повинно бути спрямоване на перетворення сформованої на підприємстві системи цінностей, закріплених у нормах поведінки та принципах роботи персоналу, а не на її руйнування.

При цьому необхідно забезпечити відповідність інноваційної культури усім елементам системи менеджменту підприємства, а також інноваційним процесам, що відбуваються в країні.

Впровадження інноваційних цінностей має підпорядковуватись наступним принципам:

– культура повинна відображати основні ідеї існування організації;

– ці ідеї повинні нести позитивний емоційний заряд, бути значимими для більшості співробітників і об'єднувати їх;

– розроблені елементи і заходи повинні гармоніювати між собою, підтверджуватись поведінкою та відношенням до них керівництва;

– культура, що формується, повинна відповідати типу, розміру і характерним особливостям організації, а також умовам її існування;

– рівень інформаційного обміну повинен відповідати культурі, що формується;

– неможна заперечувати накопичений попередніми поколіннями культурний досвід, можна поступово видозмінювати чи використовувати його як основу, плацдарм для нової культури [6].

Водночас слід відмітити, що формування сильної інноваційної культури підприємства є можливим лише за умови наявності:

– висококваліфікованого персоналу;

– сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;

– розвиненої системи інформування;

– ефективної системи стимулювання інноваційної активності працівників;

– атмосфери довіри між підлеглими та керівниками;

– можливостей для вільного обміну ідеями та інформацією у процесі здійснення інноваційної діяльності.

Головною ознакою реалізації принципів інноваційної культури на підприємстві є формування ефективної системи стимулювання, наявність прозорих до доступних інформаційно-комунікаційних потоків, розвиток сучасних організаційних структур управління компетенцією та знаннями [3, с. 83].

Висновки і пропозиції. Отже, інноваційна культура займає важливе місце в системі менеджменту підприємства. Вона відображає здатність суб'єкта господарювання до розвитку та змін, сприяє створенню іміджу підприємства

як активного суб'єкта інноваційної діяльності, а також формує сприятливі умови для залучення інновацій та їхнього ефективного використання. За умови наявності сильної інноваційної культури зменшується рівень конфліктності в колективі, зростає взаєморозуміння між працівниками.

На нашу думку, нова парадигма управління розвитком інноваційної культури підприємства повинна бути спрямована на: залучення працівників-інноваторів до розробки інноваційної стратегії підприємства; використання системи матеріального та нематеріального стимулювання працівників до інноваційної діяльності, реалізації креативних ідей; створення умов для вільного обміну ідеями та інформацією у процесі здійснення інноваційної діяльності; забезпеченням взаємодії між працівниками підприємства, що сприятиме розкриттю їхнього творчого потенціалу, визначенню мотиваційних установок; формування спільних цінностей, норм і правил в інноваційній сфері; стимулювання інноваційного мислення у менеджерів усіх рівнів управління.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці організаційно-економічного механізму управління розвитком інноваційної культури підприємства.

Список літератури:

1. Вікарчук О. І. Еволюція формування інноваційної культури / О. І. Вікарчук // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 3. – С. 310-314.
2. Гусєєва М. В. Розвиток інноваційної культури сучасного підприємства / М. В. Гусєєва // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2010. – № 38. – С. 253-258.
3. Захарчин Г. М. Активізація інноваційних процесів підприємств машинобудування на основі фактора інноваційної культури / Г. М. Захарчин // Регіональна економіка. – 2009. – № 4. – С. 80-86.
4. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент : навч. посібник / Н. В. Краснокутська. – К. : КНЕУ, 2003. – 504 с.
5. Петренко В. В. Значення інноваційної культури у процесі формування сприятливого інноваційного клімату на підприємстві [Електронний ресурс] / В. В. Петренко. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2011/Economics/77424.doc.htm
6. Стеклова О. Е. Формирование инновационной культуры организации / О. Е. Стеклова // Качество. Инновации. Образование. – 2008. – № 4. – С. 31-36.
7. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. – пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
8. Шипуліна Ю. С. Інноваційна культура організації: сутність, структура, підходи до оцінки / Ю. С. Шипуліна // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – № 2. – С. 132-138.
9. Щедрина И. В. Инновационная организационная культура как способ повышения конкурентоспособности предприятия сферы услуг / И. В. Щедрина, П. Н. Александренко, О. И. Неборский // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 2(50). – С. 342-345.

Буняк Н.М.
Восточноевропейский национальный университет имени Леси Украинки

ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация
В статье исследованы роль и значение инновационной культуры в системе менеджмента предприятия. Рассмотрены различные подходы к определению сущности понятия «инновационная культура». Обоснованы основные функции инновационной культуры в системе менеджмента предприятия. Определены особенности усиление инновационной составляющей организационной культуры предприятия. Разработаны предложения по формированию новой парадигмы управления развитием инновационной культуры предприятия.
Ключевые слова: инновация, культура, инновационная культура, менеджмент, инновационная деятельность.

Buniak N.M.
Lesya Ukrainka East European National University

INNOVATIVE CULTURE IN THE SYSTEM OF MANAGEMENT OF ENTERPRISE

Summary
The role and value of innovation culture in the system of management of enterprise are determined in the article. Different approaches to defining the essence of the concept of «innovation culture» are considered. The basic functions of innovation culture in the system of management of enterprise are proved. The features enhance the innovation component of the organizational culture of enterprise are defined. Recommendations for formation of a new paradigm of development management innovation culture of enterprise are developed.
Keywords: innovation, culture, innovative culture, management, innovation activity.