

ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД УПРАВЛІННЯ

Innovation culture as an effective method of MANAGEMENT

Житомирський державний університет ім. Івана Франка
Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Кафедра економіки та маркетингу
10025, м. Житомир,
вул. В. Бердичівська 40
тел. 067- 941-00-96

Анотація. Розглянуто поняття, значення і сутність інноваційної культури в процесі управління підприємством. Визначено основні передумови, економічні пріоритети і концептуальні аспекти, які спонукають українських управлінців впроваджувати інноваційну культуру як ефективний метод управління. Обґрунтовано роль інноваційної культури в інноваційній системі підприємства. Удосконалено понятійний апарат інноваційної культури як соціально-економічної категорії, визначено її основні завдання та функції.

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

In the article were considered concept, value and essence of innovative culture in the innovative system of enterprise. Also were defined basic pre-conditions, economic priorities and conceptual aspects which induce Ukrainian management to implement an innovative culture as effective method of management; was defined role of innovative culture in the innovative system of enterprise.; was improved concept definition of innovative culture as a socio-economic category, certainly it basic tasks and functions.

Keywords: the innovation culture, the mechanism of management, innovation, the organizational culture, management.

Вступ. У глобальній економіці знань, де здатність до створення і реалізації новацій є важливим чинником ефективного розвитку, гостро стоїть проблема формування культури інновацій. Завдяки інноваційній культурі можна забезпечити динамічне поширення винаходів і нових ідей в рамках усього суспільства. Світовий досвід в сфері управління вказує на те, що сьогодні подолати інноваційну стагнацію лише завдяки інвестиціям неможливо. Виникає потреба в актуалізації використання творчого потенціалу суспільства поряд з фінансовими методами стимулювання інноваційної діяльності. І тому в умовах сьогодення комерційний успіх підприємства залежить насамперед від здатності управлінців забезпечити баланс між творчістю та ефективністю і від застосування стратегій соціального спрямування. За цих умов виникає необхідність якісного дослідження формування інноваційної культури, її впливу на результати управління, можливостей розвитку і удосконалення її стану з метою адаптації до умов сучасних трансформаційних процесів. Крім того, актуальними є питання ефективних взаємовідносин між учасниками всього інноваційного процесу: генераторами інноваційних ідей, функціональними працівниками із комерціалізації наукових ідей та споживачами. 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. 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.

Постановка завдання. 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.

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 по-різному визначають її сутність.

Результати. 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, ефективно 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.

Інноваційна культура - порівняно нове поняття і вид свідомої діяльності організації. За Законом України «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності в Україні» (ст. 2), інноваційна культура – складова інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної і соціально-психологічної підготовки особистості та суспільства в цілому до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни на інноваційних засадах [1].

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.

Інноваційна культура підприємства нерозривно пов'язана з розвитком її 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.

Погляд на зміст інноваційної культури, який пропонує Жовнір Н.М. [4, С.46], полягає в утотоженні інноваційної культури з витратами на удосконалення 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 інноваційною культурою підприємства.

За умов наявності сильної інноваційної культури індивідами 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. На всіх рівнях формувати у сучасних менеджерів та бізнесменів філософію, підприємництва як основи підприємницької інноваційності, відповідної новим організаційним формам інноваційного бізнесу.

3. 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.

4. Об'єднати зусилля науковців, зацікавлених у створенні 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».

5. 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. Закон України «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.

2. Биконя С. Інноваційна культура – умова реалізації інноваційної політики // Персонал. – 2006. – № 4. – <http://personal.in.ua/article.php?ida=266> .

3. Єгоров І., Попович В., Соловійов В. «Стратегія запозичень» і розвиток України // Вісник НАН України – 2008. - №5. - <http://nbuv.interstrada.net/portal/All/herald/last/1.htm>.

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

5. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура // Проблемы теории и практики управления. – 2011. - №5. – <http://masters.donntu.edu.ua/2004/fem/kladchenko/library/index8.htm>.

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

7. Холодкова Л.А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования // Инновации. – 2010. - №7. - http://www.itportal.ru/doc_form.

8. Черваньов Д.М., Рейкова Л.І. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України. К.: Знання: КОО, 2007. – 450 с.

9. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 317 с.