

О. І. Вікарчук  
кандидат економічних наук, доцент  
Житомирський державний університет ім. І. Франка

О.И. Викарчук  
кандидат экономических наук, доцент  
Житомирский государственный университет им. И. Франка

## **ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА, ЯК ІДЕОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ АКТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМТВА**

## **ИННОВАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ИДИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТЬЮ ПРЕДРИЯТИЯ**

У статті розглянуті характерні особливості управлінських підходів до формування інноваційної культури. Особливу увагу приділено людському капіталу у сучасному соціумі та розвитку високої культури між учасниками економічних відносин. Сформовані та визначені головні завдання інноваційної культури, що знайшли концентроване впровадження через функції, структуру і фактори ділової активності підприємства.

*Ключові слова:* ідеологія управління, людський капітал, нововведення, культура, інноваційна культура.

В статье рассмотрены характерные особенности управленческих подходов к формированию инновационной культуры. Особое внимание уделено человеческому капиталу в современном социуме и развития высокой культуры между участниками экономических отношений. Сформированные и определены главные задачи инновационной культуры, нашли концентрированное внедрения через функции, структуру и факторы деловой активности предприятия.

*Ключевые слова:* идеология управления, человеческий капитал, нововведение, культура, инновационная культура.

The article describes the characteristics of innovation approaches to organizational culture. Special attention is paid to human capital in modern society and the development of high culture among economic agents. Formed and defined the main tasks of innovation culture, which had a concentrated introduction through the functions, structure and factors of the company.

**Постановка проблеми.** Історично стійка система норм, правил і способів здійснення нововведень в різних сферах життя суспільства, характерна для даної соціокультурної спільноти, представляє собою інноваційну культуру. Це історично пристосована в конкретному соціумі структура моделей і алгоритмів інноваційних дій, яка відіграє роль соціокультурного механізму регуляції інноваційної поведінки соціальних суб'єктів [3, с.245].

Досвід становлення світових цивілізацій свідчить про те, що не існує єдиного для всіх оптимального балансу у функціональному полі інноваційної культури. Її розвиток – це постійна зміна стабільних і «гіпер функціональних» періодів, коли має місце різкий зсув в роботі соціокультурного механізму у напрямі форсованої реалізації тієї або іншої функції.

Глобалізація економічно-соціальних процесів змушує вітчизняні підприємства активізувати свою інноваційну діяльність з метою підтримки конкурентного статусу на ринку.

Сьогодні питання інноваційної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. Інноваційна культура як напрям дослідження перетинається з такими науками, як менеджмент, соціологія, культурологія і психологія. З одного боку, це призводить до певних труднощів під час дослідження, а з іншого, – дає змогу як найповніше використовувати інноваційну культуру як інструмент ефективного управління підприємством, який дає змогу значно підвищити продуктивність праці, звести до мінімуму плинність кадрів в умовах, коли конкуренція загострюється.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Цінний внесок у дослідження сутності інноваційної культури зробили сучасні науковці, зокрема С. Биконя, В. Соловйов, Н. Жовнір, А. Ніколаєв, В. Носков, Л. Холодкова та інші. В науковій літературі у поняття інноваційну культуру вкладається різний зміст, а тому досить по-різному визначають її сутність.

**Формування цілей статті.** Визначити та обґрунтувати процес формування інноваційної культури як ідеологія управління ділової активності підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Подібно до суспільно-економічної формації і цивілізації, культура є одною з найзагальніших і найважливіших форм людської дійсності. Наявність великої кількості точок зору на суть культури, її місце і роль у життєдіяльності суспільства, безліч її визначень (їх нараховується вже більше трьохсот) свідчить про те, що вона є складним і багатогранним феноменом, викликає значний інтерес як об'єкт наукового дослідження, викликає до себе увагу фахівців різних профілів.

Поняття культура об'єднує в собі науку (включно з технологією) і освіту, мистецтво (літературу та інші галузі), мораль, уклад життя та світогляд. Культура вивчається комплексом гуманітарних наук, насамперед культурологією, етнографією, культурною антропологією, соціологією, психологією, історією[4, с.46].

Виступаючи як прояв людської сутності, культура охоплює всі сторони життя людини, вона постає як процес створення і відтворення людини з усім багатством її властивостей, потреб, у всій її цілісності й універсальності, у всім багатстві її взаємозв'язку з дійсністю. Проте проведені дослідження доводять, що у культурі головною є не просто людська діяльність, а сама людина.

Важливим методологічним аспектом дослідження культури є, з одного боку, виявлення тієї загальної основи, що дозволяє зрозуміти саме її виникнення, існування, функціонування, розвиток, а з іншого – розкриття специфіки культури як соціального феномена, її сутності, значення, внутрішньої структури, логіки розвитку. Такий підхід дозволяє показати якісну

визначеність культури, розкрити її відмінність від інших соціальних феноменів, визначити її місце і роль у суспільному житті[2, с.45].

У сучасному світі інноваційну культуру слід розглядати як інструмент ефективного управління. Сьогодні інноваційна культура стає пріоритетним фактором ділового успіху, оскільки вона задає орієнтири поведінки: всередині організації, у взаємодії між працівниками на робочому місці (культура праці), поза організацією, у взаємодії між різними інституціональними суб'єктами та партнерами з бізнесу.

Внутрішня культура людини залежить від її морально-етичних принципів, виховання, стану свідомості. Вона відображає світогляд людини і, звичайно, проявляється в її поведінці, набуваючи ознак зовнішньої культури. Культура праці людини, як правило, визначається рівнем її освіти, кваліфікації, наявністю креативних здібностей та можливостей розвитку, а також дисциплінованістю та виконавчою ретельністю. Якщо внутрішня культура людини є високою, то воля і свідомість як продукт окультурення інстинктів і неусвідомленого психічного, скеровуються на загальне благо організації; якщо ж ні, то неминучими будуть конфлікти інтересів. Завдяки культурі волю і свідомість людини можна скеровувати на розвиток організації або на її руйнування[6, с.80].

Інноваційна культура є продуктом взаємозв'язку зовнішнього і внутрішнього середовища організації, тому будь-який їх вплив визначатиме подальший розвиток культури організації. Для того, щоб виробити базові положення інноваційної культури і запропонувати практичні рекомендації для ефективного процесу її створення та подальшого розвитку, необхідно відстежувати всі фактори формування організаційної культури. Такими факторами є: фактори сучасного стану суспільного розвитку: глобалізація, інтелектуалізація праці, соціалізація, яка проявляється через концепції людського капіталу, сталого розвитку, перехідного періоду та інші; економічні процеси; політичні процеси; інноваційні процеси; екологічний стан; посилення

культурологічних тенденцій у суспільстві загалом та економіці зокрема; внутрішній стан організації.

Система факторів впливу є важливою в моделі культури організації, а характер впливу зовнішніх і внутрішніх факторів у різний період є різним, тому дослідження тенденції їх поведінки сприяє розвитку організаційної культури. У процесі еволюції змінюється вплив факторів і переосмислюється культура; у бік ігнорування, критики чи сприйняття, тобто фактори можуть стимулювати або гальмувати розвиток культури чи окремих її компонентів[1, с.49].

Принципи інноваційної культури забезпечують цілеспрямований напрямок її розвитку. До основних принципів інноваційної культури належать такі: усезагальності, апріорності, прозорості, системності, гармонійності.

Інноваційна культура – це завжди система. Певною мірою вона ґрунтується на сукупності логічних рівнянь, які дають змогу вибудовувати місію підприємства. Тільки рух відбувається не знизу догори, а у зворотному напрямі. Залежно від основної мети підприємства формуються елементи організаційної культури, якими традиційно вважають : місію; систему свят, ритуалів, церемоній; взаємовідносини між людьми; імідж; базові цінності й етичні норми; стандарти якості; комунікаційну систему і мову спілкування; культурні програми поведінки (кодекс поведінки співробітників, внутрішні правила і норми); артефакти (логотипи, товарний знак, бланки, візитки, колір стін, фірмовий стиль тощо); систему мотивування[5].

Інноваційну культуру можна розглядати як своєрідну ідеологію управління, скеровану на підвищення ділової активності підприємства.

Ідеологія управління проявляється в місії та цілях організації і впливає на: взаємовідносини працівників із підприємством; основні принципи діяльності працівників та підприємства загалом; ставлення підприємства до ділових партнерів, конкурентів, споживачів; позиціонування підприємства в суспільстві і на ринку; загальні світоглядні позиції, властиві персоналу підприємства

Інструментами інноваційної культури є речі – віра, впевненість, переконання, відданість, тобто речі не матеріально-грошового характеру, а такі, що виходять із серця та душі людини. Внутрішні переконання є основоположними в характері поведінки людей - як усієї спільноти, так і окремих індивідів.

Сьогодні впевнено можна стверджувати, що інноваційна культура є важливим чинником оновлення економіки підприємства, тому необхідно її використовувати як інструмент управління, що формуватиме у свідомості людей прагнення працювати на єдину ціль, використовувати свої знання й досвід для досягнення конкурентних переваг на ринку й стабільного процвітання.

Інноваційна культура організації формується поступово, тому що це тривалий процес, який проходить за відповідними правилами, має свою специфічну технологію та складається із багатьох етапів.

Важливим моментом у механізмі формування інноваційної культури є вибір інструментарію. Вибір інструментарію зумовлений специфікою структури культури організації, в якій виділяють експліцитну (видиму, відкриту частину) та імпліцитну (невидиму частину)[7, с.183].

Механізм формування інноваційної культури повинен передбачати наявність стратегії, яка допоможе прогнозувати тенденції і фокусувати зусилля, поєднуючи діловий дух із культурологічними аспектами. В умовах стрімких змін зростає загальна увага до стратегічного розгляду діяльності підприємства, оскільки загострюється конкурентна боротьба, яка вимагає швидкої реакції на зміну кон'юнктури ринку.

Під інноваційною культурою розуміють домінуючі в колективі моральні норми і цінності, кодекс поведінки, ритуали тощо, що визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей [8].

Інноваційна культура дає змогу одержувати управлінський прибуток шляхом самоорганізації та ефекту синергії, що є тим цінним ефектом, який

організація одержує не через відновлення устаткування, технологій, асортименту, а через краще узгодження цілей фірми та її підрозділів, оптимізацію організаційної структури, освоєння нових методів планування, роботи з персоналом, впровадження інноваційних методів управління [8].

Необхідність зосередження зусиль вітчизняних підприємств на розвитку інноваційної діяльності пояснюється як загально-інтеграційними процесами, так й реально існуючим перенасиченням ринків застарілими і не конкурентоспроможними товарами. За цих умов оптимальним рішенням є підвищення рівня інноваційної активності підприємств із залученням усіх ефективних механізмів реалізації інноваційного процесу. Якраз інноваційна культура належить до тонко планових механізмів, які сприяють креативності та інноваційній спроможності українських підприємств, оскільки вона є результатом соціально-економічної взаємодії всіх суб'єктів інноваційної діяльності, охоплюючи відносини, які складаються на всьому ланцюжку життєвого циклу: зародження, формування, комерціалізації та дифузії інновацій [9,с. 35].

Саме тому культура інновацій формує єдність, цілісність і взаємодію зовнішніх й внутрішніх особливостей інноваційної культури, що знайшли концентроване впровадження через функції, структуру і фактори діяльності, а також визначено її роль, мету і завдання.

Основна роль інноваційної культури – це визначення й синтез основних елементів інновації, їх функціонування, взаємодії і динаміки розвитку інноваційного процесу, гармонійної роботи цілої інноваційної системи підприємства [10, с.64]. Мета формування інноваційної культури полягає у реалізації ефективних інновацій в якісному вимірі, удосконаленні механізму активізації необхідних потенціалів в інноваційному процесі. Серед завдань інноваційної культури доцільно виділити такі: оптимізація усіх потенціалів, важливих для здійснення інноваційного процесу та існування інноваційної системи; стимулювання інтелектуального капіталу та його складових; активізація інноваційного процесу через процесу і предметну технології;

формування інформаційної та комунікаційної системи на кожному етапі інноваційного процесу та всередині інноваційної системи підприємства – між її рівнями і складовими; сприяння у формуванні і впровадженні інноваційних стратегій розвитку підприємства; ліквідація бар'єрів всередині організаційної структури підприємства, оптимізація існуючої організаційної структури в інноваційні (матричну, дивізійну і т.д.); у синтезі із корпоративною культурою формування інтенсивно-інтелектуального клімату всередині організації, підсилення мотиваційних механізмів, а також створення інноваційного іміджу підприємства.

Динамічне функціонування інноваційної культури можливе завдяки злагодженій структурі, тобто ефективній взаємодії її рівнів, підсистем та складових. Інноваційна культура за своєю природою - це багаторівнева система, яка формується, діє і проявляється на різних рівнях структури підприємства: 1) стратегічному (у побудові і реалізації інноваційної стратегії); 2) управлінському (у виборі методів, підходів до управління інноваційним процесом); 3) функціональному (як функціональна складова інноваційного процесу та інноваційної системи підприємства); 4) соціальному (створює соціально-орієнтований клімат в організації, націлений на інтелектуально-творчий пошук, генерування інноваційних ідей та результативну їх реалізацію) [9, с. 105].

Крім рівнів інноваційної культури існують її інструментальна й символічна підсистеми, які включають механізми формування інноваційної культури та реалізації інноваційного процесу. До інструментальної підсистеми належить інформаційно-комунікаційна база, інтелектуальні моделі і стратегії розвитку, нововведення у технологіях виробництва та управління, інноваційні організаційні структури, нововведення у корпоративній культурі, інноваційний аудит, інноваційна мотивація. При цьому символічна підсистема включає інноваційну ідеологію, місію та етику. Важливими є складові інноваційної культури, які відображають її сутність та специфіку. Сформовано три групи складових інноваційної культури:



- когнітивна об'єднує професійні знання, творче мислення, кваліфікацію, досвід, вміння і навички, креативний потенціал, тобто інтелектуальний капітал підприємства, який формує інноваційні знання, генерує інноваційні ідеї для реалізації інноваційного процесу;
- ціннісно-мотиваційна синтезує різного роду цінності, потреби, інтереси, мотиви, стереотипи і та ін. суб'єктів інноваційної системи;
- поведінкова узагальнює інноваційні типи поведінки суб'єктів інноваційної системи в інноваційному процесі.

Для інноваційної культури, як і для культури організації, властивий свій життєвий цикл становлення і розвитку, який не завжди збігається з життєвим циклом підприємства, однак вносить свої вагомні корективи в організаційний розвиток, особливо інноваційний.

Інноваційна культура – 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 рис. 1.

Діапазон інноваційної культури досить широкий: від створення умов ефективного використання інноваційного потенціалу (особистості, підприємства, організації) до його реформування. Інноваційна культура забезпечує сприйнятливість людей до нових ідей, їх готовність і здібність підтримувати і реалізувати інновації в усіх сферах життя.

Інноваційна культура виконує наступні функції: трансляційну – передача з минулого в теперішній час і з теперішнього часу в майбутнє усталених типів інноваційної поведінки соціальних суб'єктів, які пройшли тривалу апробацію і набули певного ціннісного забарвлення в рамках даного суспільства; селекційну – відбір знову створених або запозичених інноваційних поведінкових моделей, які в щонайбільшій мірі відповідають потребам суспільства на певному етапі його розвитку; інноваційну певному етапі його розвитку; інноваційну – розкриття креативних можливостей описуваного соціокультурного механізму, вироблення нових типів інноваційної поведінки

на основі зразків інноваційної діяльності, які виникли всередині самої культури або були щеплені ззовні [3, с.176].

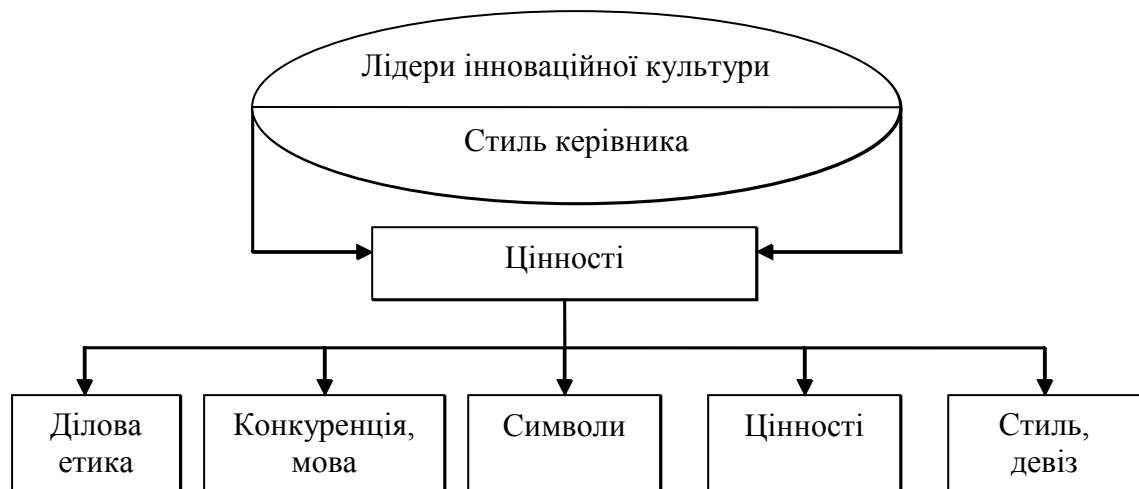


Рис. 1. Структура інноваційної культури

*Джерело: розроблено автором на основі опрацювання [18; 19]*

З нашої точки зору, інноваційна культура відображає не лише рівень розвитку інноваційних процесів на підприємстві, але й міру участі у цих процесах людей, їх задоволення від цієї участі, забезпечує сприйнятливість до нових ідей, їх готовність і здатність підтримувати й реалізувати інновації у всіх сферах життя.

Отже, на нашу думку формування інноваційної культури пов'язане з розвитком творчих здібностей і реалізацією креативного потенціалу самої людини - її суб'єкта:

1. Інноваційна культура віддзеркалює цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, вміннях і навичках, а також в образах і нормах поведінки. Розвиток інноваційної культури ґрунтується на системі цінностей організації, які являють собою ряд ідей, часто неписаних, які обґрунтовують цілі і сенс роботи організації.

2. Вважаємо необхідним 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.

3. Об'єднати зусилля науковців, зацікавлених у створенні моделі інноваційного управління, 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, наука як динамічного елемента управління, пов'язаного з впливом на інтереси учасників процесу «дослідження — виробництво». 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. Обґрунтування доцільності формування інноваційної культури і є перспективою нашого подальшого дослідження.

### Список літератури

1. Балабанов В. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. – 2003. - №7. – С. 48-53
2. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування [Текст]: [монографія] / Н.Л. Гавкалова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400с.
3. Данюк В.М. Організація праці менеджера: навчальний посібник / В.М. Данюк. – К.: КНЕУ, 2006. – 276с.
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 [Електронний 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 інноваційної культури в гуманітарному ВНЗ / В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросініна // Соціальна психологія. – 2009. - №4 (12). – С.69-83.
7. Харчишина О.В. Організаційна культура: теоретичні засади та взаємозв'язок із конкурентоспроможністю підприємства / О.В. Харчишина // Забезпечення соціально-економічного розвитку господарюючих систем в умовах транзитивної економіки: [колективна монографія] / за заг. ред. д.е.н., проф. В.К. Данилка, д.е.н., проф. Г.М. Тарасюк. – Житомир: Вид-во ЖДТУ, 2010. – С. 182-202.

8. Холодкова Л.А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования / Л.А. Холодкова // Инновации. – 2010. - №7. - [http://www.itportal.ru/doc\\_form](http://www.itportal.ru/doc_form).
9. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства: [Навчальний посібник] / В.І. Хомяков. – К.: Кондор, 2005. – 317 с.
10. Черваньов Д.М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України [Підручник] / Д.М. Черваньов, Л.І. Рейкова. – К.: Знання: КОО, 2007. – 450 с.