

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто найбільш поширені трактовки поняття інноваційна культура та запропонований авторський варіант визначення. Також проаналізовано стан та проблеми розвитку інноваційної культури на підприємствах України. Виділено найважливіші інноваційні чинники, що впливають на корпоративну культуру та запропоновано основні напрями її розвитку.

In this article the most successful interpretations of concept of innovative culture are considered and the author variant of determination is offered. Being and problems of development of innovative culture in the enterprises of Ukraine is also analysed. Major innovative factors which influence on the corporate culture are selected, and basic directions of its development are offered.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Актуальність питань, пов'язаних з інноваційним розвитком підприємств і країни в цілому не можна заперечувати. Сьогодні на різних рівнях багато говорять про термінову необхідність фінансування для впровадження нових технологій, розвитку науки, реалізації інноваційних проектів, модернізації основних фондів. Фінансування, звичайно, дуже важливий аспект, але чи достатньо лише його? Якщо в Україні буде вистачати коштів на зміну всього обладнання на промислових підприємствах і впровадження всіх інноваційних проектів, чи приведе це до здобуття високого рівня інноваційного розвитку? Напевно, що ні. Процес інноваційного розвитку має дві головні складові: реалізацію інноваційних проектів і розвиток інноваційного потенціалу [1, с.27]. Для отримання значних результатів розвивати їх потрібно паралельно. Основне місце в інноваційному потенціалі посідає інноваційна культура, як стратегічний ресурс нового століття. Відомий російський економіст та політичний діяч Є.Г. Ясін на відкритій лекції в Одеському державному економічному університеті зазначав, що зупинка економічного розвитку в Японії, Росії та Україні пов'язана з бар'єрами інноваційної культури, на це треба звернути увагу, і прикласти всі зусилля на їх подолання. Отже поняття інноваційної культури є складним, багатогранним і цікавим для розгляду.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Розглядом питань та аналізом проблем, пов'язаних інноваційним розвитком в цілому займаються багато науковців в Україні та за її межами. Серед них: В.А. Івченко, А.П. Заєць, В.П. Ситник, О.І. Амоша, С.І. Соколенко, Б.А. Маліцький, М.З. Згуровський, М.Ю. Ільченко, О.С. Попович, В.І. Соловійов, Л.Л. Антонюк, А.В. Бодюк, М.С. Данько, О.О. Шевченко, Н.В. Чаленко, І.В. Космидайло, Є.М. Забарна, О.В. Лепьохін, А. Сидорова, О.В. Писарчук, Б.І. Холод, Т.О. Соболева, В.А. Ткаченко, Р.Б. Тянь, Н.В. Городнікова, С.Ю. Гостева, Л.М. Гохберг, Г.А. Грачева, І.А. Кузнецова, С.В. Мартинова, Т.В. Ратай, Л.А. Росовецька, С.В. Магарщук, О.Ф. Морозов та інші.

Питаннями аналізу корпоративної культури організації займаються Г. Хофштеде, К. Камерон, С. Ханді, Р. Куїнн, О.Є. Кузьмин, О.І. Бала, М.О. Кравченко, Л.М. Савчук, А. Бутенко, Т. Лагутіна тощо.

Особливу увагу проблемам інноваційної культури приділяють Т. Дж. Пітерс, П. Друкер, Р.Х. Уотермен, М. Портер, Г. Хофстерд, В.І. Джелаллі, П. Завлін, А.М. Колот, В.В. Онікієнко, О.А. Ларичева, А. Ніколаєв, В.Є. Реутов, О.П. Коюда, О.А. Небилиця, А.А. Грицанов, В.П. Андрущенко, О. Аматыєва, Ю. Карпова, В. Носков та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Хоча й значна

кількість вчених працюють у напрямку розвитку інноваційної та корпоративної культури, ще залишається багато невирішених проблем. В.С. Реутов відмічає, що у вітчизняній літературі дотепер не тільки немає єдиного підходу до тлумачення сутності організаційної культури, а й одночасно розуміння її вагомості ролі в інноваційному процесі, мотивації інноваційної активності [2, с.13]. О. П. Коюда зазначає, що ще не сформульоване чітке тлумачення поняття інноваційної культури й основних напрямів щодо її формування в Україні, повного розуміння її принципів і функцій [3, с.15]. З цими висловами не можна не погодитися.

На нашу думку, окрім поглиблення теоретичних основ категорії інноваційна культура, важливою є проблема розробки механізму систематичного впровадження наявних розробок на практиці. Нажаль, це не так просто, бо інноваційна культура суспільства, як і культура в цілому, формується навіть не роками, а століттями. Тому сподіватися на швидкий ефект не варто. Але працювати в напрямку розвитку інноваційної культури людини, організації, українського суспільства потрібно починати вже сьогодні. Також особливу увагу слід приділити впровадженню корпоративної інноваційної культури на промислових підприємствах, для більшості з яких сьогодні характерна консервативна організаційна культура. Бо розвиток країни насамперед визначається рівнем розвитку її промисловості.

Постановка завдання. Метою даної статті є уточнення поняття інноваційна культура та складання власного варіанту визначення, виділення основних факторів впливу, а також формулювання найважливіших напрямів розвитку інноваційної культури на сучасному підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття інноваційна культура досить нове і з'явилося лише у другій половині ХХ ст. [3, с.16]. Але окремі ідеї щодо залежності економічного розвитку країни (чи підприємства) від культури суспільства, що забезпечує сприйнятливості людей до нових ідей, їх готовність та здатність підтримувати та реалізовувати нововведення у всіх сферах життя, виникли багато років тому. К. Ціолковський у своїй статті «Двигатели прогресса» розглядає проблему використання нововведень, та зазначає, що причина неправильного відношення до відкриттів криється в слабкостях людини. Він виділив цілу низку факторів, які стоять на шляху реалізації нововведень: інертність, відсталість, консерватизм; недовіра до невідомих імен, себелюбство, вузький егоїзм, нерозуміння загальнолюдського та власного блага; тимчасові збитки, протидія незвичному з боку працівників, небажання перенавчатися, корпоративні інтереси, професійна заздрість. Тобто, висновки Ціолковського, зроблені приблизно 70 років тому, є першою спробою постановки даної проблеми [1, с.28]. Також вони актуальні і сьогодні.

Нині в Україні можна виявити значне зацікавлення проблемами інноваційної культури, що позитивно. В Законі «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16.01.2003 р. у статті 7 Верховна Рада назвала розвиток інноваційної культури суспільства одним з 9 стратегічних пріоритетних напрямів інноваційної діяльності на 2003-2013 роки [4]. В 2005 р. у Києві була проведена конференція на тему «Ноосфера та інноваційна культура суспільства», де поняття «інноваційна культура» було розглянуто як інтегральне [3, с.16]. Пізніше почалося формування Концепції інноваційного розвитку економіки України. У цьому документі, розробленому за участі науковців Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.М. Доброва НАН України, було передбачено спеціальний розділ «Формування інноваційної культури суспільства», де зазначено, що цей процес потребує докорінної перебудови духовного поступу країни з метою його органічного включення до процесу переходу вітчизняної економіки на інноваційну модель розвитку [5, с.356].

Сьогодні рівень зацікавленості цими проблемами не зменшується. Так, 21 травня 2010 року в Запоріжжі в Центрі розвитку, освіти, науки та інновацій відбудеться конференція на тему: «Розвиток інноваційної культури суспільства, проблеми та перспективи». Також нещодавно Голова Державного агентства України з інвестицій та інновацій Віктор Івченко у своєму докладі «Концептуальні принципи створення національних інноваційних кластерів в

Україні» відмітив необхідність створення кластеру «Інноваційна культура суспільства» з центром в м. Києві на базі Київського національного університету ім. Т. Шевченка, діяльність якого буде забезпечувати реалізацію стратегічного пріоритетного напрямку [4]. Таким чином, науковцями та суспільними діячами України проводиться певна діяльність з питань розвитку інноваційної культури. Але залишаються проблеми недосконалості законодавства, ще не створена система організацій, відповідальних за інноваційну культуру та впровадження наукових розробок на практиці.

Тепер звернімося до визначення поняття інноваційна культура. Далі наведені декілька найбільш вдалих визначень, вісім перших з яких були зібрані в статті О.П. Коюди в журналі «Проблеми науки».

- Отже, на думку А. Грицанова, інноваційна культура – це історично складена стала система норм, правил і способів упровадження нововведень у різних сферах життя суспільства, характерна для даної соціокультурної спільноти [3, с.17]. Визначення можна вважати повним, зрозумілим. Але воно має більш соціологічний характер, ніж економічний.
- П. Друкер вважає, що інноваційна культура характеризується як знання, вміння та досвід цілеспрямованої підготовки, комплексного впровадження і всебічного засвоєння новацій у різних сферах динамічної життєдіяльності за збереження в інноваційній системі динамічної єдності старого, сучасного та нового [3, с.17]. На думку автора, трактовка розгорнута, універсальна.
- В. Андрущенко зазначає, що інноваційна культура є розвиток людини як суспільної істоти, тобто вдосконалення її творчих сил, потреб, здібностей, форм спілкування тощо [3, с.17]. Визначення гарне, але досить вузьке, підходить для характеристики тільки особистості, а не підприємства чи суспільства.
- О. Аматыєва вважає, що інноваційна культура – це відповідний рівень професійності, виявлений у здатності об'єктивно оцінювати нові ідеї, готовності творчо освоювати і використовувати у роботі все нове, прогресивне [3, с.17]. Трактовка досить вдала для характеристики людини-працівника. Але не зовсім точно підібрані слова «все нове, прогресивне».
- В. Джелаллі дає таке визначення поняттю: інноваційна культура – це здібності, спеціальні знання, вміння, бажання використовувати нові технології й структури для системно й якісно повної можливості (колективу, організації, регіону, країни, цивілізації та кожної людини – від керівника найвищого рангу до людини з найнижчим соціальним станом та рівнем освіти) діяти ефективно, конструктивно, ініціативно, творчо, доброзичливо не лише на робочому місці, а й у країні, світі [3, с.17]. Характеристику можна назвати повною, розгорнутою, в ній зазначені всі можливі рівні прояву.
- Ю. Карпова називає інноваційною культурою вміння особистості пристосовуватися до умов мінливого середовища, творити нове, правильно оцінити та сприйняти нововведення [3, с.17]. Визначення можна назвати дуже вдалим для розуміння поняття в цілому, але воно більш загальне.
- На думку В. Носкова, інноваційна культура є системою цінностей що відповідають інноваційному розвитку суспільства, держави, регіонів, галузей економіки, підприємств, установ, організацій, і відображають індивідуально-психологічні якості, інші найважливіші соціальні цінності людини, що сприяють формуванню та розвитку інноваційно-активної особистості [3, с.18]. Визначення системне, багаторівневе, але трохи задовге.
- Б. Лисин вважає, що інноваційна культура – така культура життя, за якою засадою мотивації вчинків людини стає прагнення до оновлення, породження ідей та їх реалізації – не лише у сфері професійної діяльності, а й в особистому житті (самоосвіта, відпочинок, спілкування з дітьми, поведінка в сім'ї) та у спілкуванні з оточуючими [3, с.18]. Трактовка більш загальнофілософська, проте зрозуміла та розгорнута.
- На думку А. Ніколаєва, інноваційна культура відображає цілісну орієнтацію людини,

закріплену в мотивах, знаннях, вміннях, навичках, способах і нормах поведінки. Вона показує, як рівень соціальної діяльності відповідних соціальних інститутів, так і ступінь задоволення людей участю в них та їх результатами [1, с.28]. Визначення цілком зрозуміле, розгорнуте, повне.

Таким чином, було виділено багато варіантів визначення поняття. Всі вони мають свої позитивні та негативні моменти. Зважаючи на те, що для розгляду поняття інноваційна культура потрібен системний підхід аналізу трьох основних рівнів: культури особистості, організації (підприємства) та держави, пропонуємо наступне визначення.

Інноваційна культура – це формування системи цінностей, знань, умінь, навичок, норм поведінки людини як окремої особистості, члена колективу підприємства та громадянина країни, яка спрямована на адекватне відношення до нововведень, вміння діяти творчо, конструктивно, ініціативно.

В економічній літературі досить рідко наводиться характеристика поняття інноваційна культура підприємства. Пропонуємо такий варіант: інноваційна культура підприємства (або інноваційна організаційна культура) – система відносин на підприємстві, що характеризується сукупністю професійних знань, умінь, навичок та сприйнятливостю членів трудового колективу до нових ідей, їх готовність і здатність реалізувати нововведення з метою інноваційного розвитку.

Для поглибленого дослідження важливих питань доцільно, на наш погляд, розглянути стан та проблеми інноваційної культури на промислових підприємствах. В ХХІ ст. важливим пріоритетом в управлінні персоналом стає заохочення інноваційної активності, зростання професійної компетенції, розвиток освітньо-професійних здібностей, підвищення конкурентоспроможності кадрів, у інтересах зростання конкурентоспроможності підприємств і країни в цілому [2, с.14].

Ні для кого сьогодні не є таємницею, що організаційна культура (або більш сучасна назва – корпоративна культура) є важливою складовою організації підприємства. Зарубіжна практика свідчить, що організації, які розглядають її як об'єкт стратегічного управління, функціонують більш ефективно. Нажаль, вітчизняні (а особливо, промислові) підприємства не приділяють їй необхідної уваги. Однією з причин цього є те, що менеджери не вміють оцінювати корпоративну культуру, та відповідно, її вплив на діяльність підприємства [6,с.31]. Слід зазначити, що корпоративна культура може бути двох типів: консервативною (традиційною) чи інноваційною, тобто, вона може або сприяти впровадженню інновацій, або навпаки, заперечувати їх [7, с.128]. На промислових підприємствах України переважає консервативний тип.

Вважаємо, що з метою ефективного управління корпоративною культурою організації необхідно вміти встановити і оцінити основні чинники впливу на неї. Вони дозволять виявити недоліки у розвитку та розробити рекомендації для їх усунення. Отже, чинники можна умовно поділити на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх відносяться:

- рівень НТП держави;
- політика в сфері інновацій та загальна економічна політика;
- управління вітчизняною освітою, яка є другою, невід'ємною складовою інноваційного трикутника знань («наука – освіта - високотехнологічне виробництво») [8, с.8];
- управління засобами масової інформації;
- система сім'ї, соціалізації, політична, релігійна, здоров'я та відпочинку [7, с.128].

До внутрішніх чинників слід включити:

- індивідуальна освіта та культура працівників, творчі здібності;
- керівництво підприємства, стратегія та стиль управління, способи контролю;
- інноваційна мотивація працівників;
- інформованість;
- рівень кадрової політики та лояльність працівників;
- умови праці;

- імідж;
- інтернаціональність організації;
- історія розвитку організації(позитивна/негативна);
- рівень централізації та інші [7, с.128].

Серед зовнішніх чинників важливу роль відіграє управління вітчизняною освітою. У системі освіти є чудовий досвід інноваційної діяльності в методах навчання та виховання. Спираючись на нього, як на основу можна ставити завдання щодо формування у школярів та студентів інноваційної толерантності та сприйнятливості. Особливе завдання – розпізнання інноваційно обдарованих дітей, розвиток їх активності, вміння адаптуватися до складностей цього шляху [1, с.129]. Це не означає що орієнтуватися потрібно тільки на школярів молодших класів. Навчання студентів та перенавчання працівників, що мають вищу освіту, також важливо. Система освіти має забезпечувати високу якість підготовки людського капіталу шляхом використання досягнень науки. Необхідно визнати наявність у державі двох ланок вищої освіти – масова вища освіта, що надає базові знання більшості населення України, але не залучає до навчання розвинуту науку, і передова вища освіта, що готує високоякісний конкурентоспроможний людський капітал на основі використання в навчанні наукових досліджень та інновацій. Ефективним кроком було б законодавче посилення співпраці між університетами і академічними установами з метою спільної цільової підготовки кадрів, виконання важливих наукових програм, у т.ч. міжнародних [8, с.10].

Особливу увагу слід приділити внутрішньому чиннику мотивації персоналу (спонукання до участі у розробці й впровадження інновацій). Покращити ситуацію можна за допомогою різноманітних методів матеріальної і нематеріальної (організаційної, економічної, адміністративної, соціальної, морально-психологічної) підтримки [2, с.14]. Нарешті, необхідно назвати найважливіші напрями розвитку інноваційної культури на окремому підприємстві. Їх умовно можна поділити на 5 послідовних етапів, представлених в таблиці 1.

Таблиця 1

Програма розвитку інноваційної культури підприємства [7, с.132]

Етап	Зміст заходів
Збір та аналіз інформації	Проведення анкетування. Аналіз даних. Виявлення відхилень від бажаного рівня інноваційної культури. Формулювання основних проблем і завдань інноваційного розвитку підприємства.
Розробка програми дій	Розробка програми навчання та перенавчання персоналу організації. Проведення роз'яснювальної роботи з персоналом для створення в колективі переконаності в необхідності змін. Визначення джерел ймовірного опору змінам. Розробка системи мотивації персоналу сучасної організації.
Створення передумов формування інноваційної культури	Створення цільових груп для формування системи інформування персоналу. Документальне оформлення вимог до інноваційної культури підприємства.
Реалізація програми формування інноваційної культури організації	Навчання персоналу. Коригування кадрової політики підприємства. Реалізація нової системи стимулювання. Проведення змін організаційної структури підприємства.
Контроль за формуванням інноваційної культури	Виділення контрольних показників, за якими будуть визначатися зміни інноваційної культури підприємства. Контроль за реалізацією змін інноваційної культури.

Дані напрями підходять для розвитку інноваційної культури будь-якої організації, у тому числі промислового підприємства. Але не треба забувати, що всі заходи слід впроваджувати системно. Тільки так, на наш погляд, можна досягнути справжнього інноваційного розвитку організації та цілої країни.

Висновки і перспективи подальших розробок. Таким чином, у статті обґрунтована необхідність розвитку інноваційної культури як окремого підприємства, так і цілої країни. Розглянута еволюція категорії, починаючи з перших публікацій. Також проведений критичний аналіз 9 трактовок поняття інноваційна культура та запропонований власний варіант визначення. Отже, інноваційна культура – це формування системи цінностей, знань, умінь, навичок, норм поведінки людини як окремої особистості, члена колективу підприємства та громадянина країни, яка спрямована на адекватне відношення до нововведень, вміння діяти творчо, конструктивно, ініціативно. На наш погляд, трактовка є зрозумілою, повною, обґрунтованою. Водночас, був запропонований варіант визначення поняття «інноваційна культура підприємства». Так, інноваційна культура підприємства (інноваційна організаційна культура; інноваційна корпоративна культура) – система відносин на підприємстві, що характеризується сукупністю професійних знань, умінь, навичок та сприйнятливостю членів трудового колективу до нових ідей, їх готовність і здатність реалізувати нововведення з метою інноваційного розвитку.

Також виділені основні чинники розвитку інноваційної культури організації, які були розділені на 2 групи: зовнішні та внутрішні. Нарешті, названі найважливіші напрями розвитку інноваційної культури на окремому підприємстві. Зазначено, що починати роботу потрібно зі збору інформації та аналізу наявного стану організаційної культури. Після цього можна починати впровадження заходів з оновлення. Керівництву підприємств не треба забувати, що всі заходи слід здійснювати системно. Тільки так, на наш погляд, можна досягнути справжнього інноваційного розвитку організації та цілої країни.

Слід зазначити, що залишається ще багато невирішених проблем стосовно інноваційного розвитку підприємств України, таких як, впровадження теоретичних розробок на практиці, вдосконалення законодавчої бази з питань інноваційної діяльності. Ці питання є актуальними і будуть предметом подальших розробок.

Література

1. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура / А. Николаев // Наука та наукознавство. – 2001. – № 2. – С. 27–29.
2. Реутов В. Є. Організаційна культура як важіль інноваційної мотивації на підприємствах / В. Є. Реутов // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 23. – С. 13–15.
3. Коюда О. П. Інноваційна культура та її характерні особливості / О. П. Коюда, О. А. Небилиця // Проблеми науки. – 2009. – № 7. – С. 15–20.
4. Державне агентство України з інвестицій та інновацій. Розділ: інноваційна діяльність. Законодавство з питань інновацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.in.gov.ua/index.php?get=112>.
5. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України / [за ред. доктора екон. наук Л. І. Федулової]. – К.: Вид. Ін-ту екон. та прогноз., 2007. – 472 с.
6. Кузьмін О. Є. Метод детермінування видів корпоративної культури машинобудівних підприємств / О. Є. Кузьмін, О. І. Бала // Регіональна економіка. – 2008. – № 1. – С. 31–41.
7. Ларичева Е. А. Развитие инновационной культуры на предприятии / Е. А. Ларичева // Вестник Брянского государственного технического университета. – 2009. – № 2. – С. 128–133.
8. Згуровський М. З. Основні проблеми та шляхи державної підтримки інноваційних процесів в Україні / М. З. Згуровський, М. Ю. Ільченко // Інвестиції та інноваційний розвиток. – 2008. – № 1. – С. 7–11.