

Шипуліна Юлія Сергіївна,

к.е.н., доцент, доцент кафедри маркетингу Сумського державного університету

ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ: СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА, ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ¹

У статті проаналізовані підходи до визначення сутності категорії «інноваційна культура» як одного з напрямків корпоративної культури організації. Запропоноване авторське визначення сутності і змісту категорії «інноваційна культура організації», визначено основні її завдання у забезпеченні інноваційно сприятливого клімату організації, уточнено структуру та запропоновано критерії оцінки її стану за окремими складовими.

Ключові слова: інноваційна культура, корпоративна культура, інноваційний розвиток, потенціал інноваційного розвитку.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Аналіз результатів діяльності вітчизняних та зарубіжних підприємств та установ переконливо доводить, що інноваційний шлях розвитку сьогодні є найбільш перспективним. Саме він забезпечує ефективність їх функціонування, можливість довготривалого виживання та розвитку на ринку. 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.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Інноваційна культура досліджується вітчизняними і зарубіжними науковцями з різних точок зору: розвитку теорії економіки та менеджменту (І. Ансофф, О. Богорош, Е. Шейн); постеконімічних і постіндустріальних тенденцій розвитку сучасного суспільства (О. Антипіна, Д. Белл, В. Іноземцев, А. Чухно, А. Мазур, І. Гагауз); соціологічних та психологічних аспектів інноватики (В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросініна) тощо [3]. Ними розкрито окремі аспекти інноваційної культури як фактора активізації інноваційної діяльності, виділені її елементи та функції.

Невирішені раніше питання, що є частиною загальної проблеми. Незважаючи на численні публікації з проблематики формування і розвитку інноваційної культури, немає єдиної думки щодо її сутності, ролі та завдань, функцій та методів оцінки.

Мета та завдання статті. Метою статті є узагальнення сутності поняття «інноваційна культура організації», визначення її функцій та завдань, основних складових та підходів до їх оцінки.

Основний матеріал. Для сучасної економіки характерним є посилення важливості людського фактора в реалізації та розвитку інноваційного потенціалу підприємства чи установи. Формування середовища, сприятливого до інноваційної діяльності, є однією з головних умов її ефективної реалізації. Інноваційна культура є головним елементом такого середовища, вона забезпечує сприйняття людьми інновацій, їх готовність та здатність створювати, підтримувати і використовувати інновації у всіх сферах

¹ Робота виконувалася за рахунок бюджетних коштів МОН України, наданих як грант Президента України для молодих учених на виконання науково-дослідної роботи GP/F27/0080 «Механізм стратегічного управління інноваційним розвитком» (№ держ. ресстр. 0110U001879).

життєдіяльності. Формування інноваційної культури пов'язане з розвитком творчих здібностей персоналу та підтримкою керівництвом організації інноваційних проектів – від зародження ідей інновацій до комерціалізації розроблених інноваційних продуктів (виробів чи послуг).

Розвиток інноваційної культури суспільства визначено одним із стратегічних пріоритетів інноваційної діяльності в Україні. Значення інноваційної культури зростає при переході від індустріальної економіки до економіки знань. У цих умовах необхідним є формування в суспільстві в цілому, а також у трудових колективах підприємств та установ зокрема стійкої традиції сприймати нове, здатності й готовності комплексно його використовувати в інтересах загального прогресу.

Слід зазначити, що впровадження певних правил та норм, які сприяють формуванню єдності цілей власників, менеджерів і трудового колективу суб'єкта господарювання, значно підвищує конкурентоспроможність і ефективність його діяльності, дає змогу досягати високих результатів. Розуміти і сприймати ці норми та правила повинна переважна більшість працівників (в ідеалі – усі). Це є свідченням високого рівня корпоративної культури підприємства чи установи.

У загальному випадку виділяють два різновиди корпоративної культури: консервативну та інноваційну, яка дозволяє не лише оперативно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища господарювання, але й отримувати від них додатковий ефект. Дійсно, основною функцією інноваційної діяльності є зміни, що розглядаються як джерело доходу.

Інноваційна культура є відносно новим поняттям, яке по-різному визначається різними науковцями. Розглянемо найбільш поширені визначення категорії «інноваційна культура».

Інноваційна культура – це форма організаційної культури, що виникла наприкінці ХХ ст. як адаптація до прискорення змін у виробництві, бізнесі та суспільстві [6].

Згідно з Законом України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» інноваційна культура розглядається як складова інноваційного потенціалу, що характеризує рівень освітньої, загальнокультурної та соціально-психологічної підготовки особистості і суспільства в цілому до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни на інноваційних засадах [1].

Інноваційна культура – це система цінностей, що відповідають інноваційному розвитку суспільства, держави, регіонів, галузей економіки, підприємств, установ, організацій і відображають індивідуально-психологічні якості, інші найважливіші соціальні цінності людини, які сприяють формуванню та розвитку інноваційно активної особистості [7].

В. Балабанов під інноваційною культурою розуміє особливу форму (різновид) загальнолюдської культури, що становить нову історичну реальність, яка виникла завдяки прагненню суспільства до духовного та матеріального самооновлення і яка є передумовою якісних змін життєдіяльності людей, найважливішим соціально-психологічним фактором суспільного розвитку [2].

Інноваційна культура – це стійка система норм та правил здійснення нововведень в різних сферах життя суспільства, що склалася історично та притаманна певній соціокультурній спільноті [10].

Аналіз наведених визначень свідчить, що практично всі вони розглядають інноваційну культуру на макрорівні і меншою мірою – на рівні окремої організації. Узагальнення підходів різних авторів до визначення сутності інноваційної культури

показує, що вона відіграє роль соціокультурного механізму регуляції інноваційної поведінки людини, її функції подано на рис. 1 [5].

На підставі результатів узагальнення (рис. 1) автором запропоновано розглядати інноваційну культуру на рівні організації (підприємства чи установи) як накопичені знання, досвід, переконання, особливості поведінки і взаємовідносин персоналу (менеджерів, інженерно-технічних працівників, робітників), систему 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.

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

Селекційна – відбір новостворених чи запозичених інноваційних моделей поведінки, що відповідають потребам суспільства на певному етапі його розвитку



Інноваційна – розроблення нових типів інноваційної поведінки на основі зразків інноваційної діяльності, що виникли всередині певної суспільної культури чи привнесені ззовні

Рисунок 1 – Регулятивні функції інноваційної культури та їх сутність

Формування інноваційної культури організації нерозривно пов'язане зі створенням сприятливих умов для розвитку креативного потенціалу її персоналу. Однією з головних передумов цього є формування певних позитивних морально-етичних устоїв, які сприймаються переважною більшістю колективу. Світовий досвід переконливо свідчить, що чим вищі морально-етичні устої суспільства у цілому, а разом з цим і колективів працівників окремих підприємств та установ, тим толерантніше вони будуть ставитися до розвитку індивідуальних можливостей кожної особи, тим вищими будуть соціально-економічні параметри суспільства і його окремих членів [8].

Узагальнення літературних джерел і практики інноваційної діяльності дало змогу виділити основні принципи формування інноваційної культури:

- чітке формулювання цілей інноваційної діяльності та їхня зрозумілість;
- усвідомлення пріоритетності цілей;
- націленість на результат;
- співробітництво членів проектної команди;
- вільний обмін ідеями та інформацією між членами команди інноваційного проекту;
- толерантне сприйняття керівництвом і членами команди ідей, висловлених іншими співробітниками;

Розділ 3 Інноваційний менеджмент

- толерантне сприйняття можливих помилок і невдач;
- делегування повноважень членам команди;
- участь кожного члена команди у процесі досягнення цілей інноваційного проекту, усвідомлення своєї значущості;
- свобода творчості й висловлювань;
- заохочення ініціативи і творчого пошуку співробітників;
- заохочення до розвитку і набуття нових знань і навичок;
- недопустимість нав'язування ідей керівника інноваційного проекту членам команди;
- захист прав кожного члена команди на інноваційні рішення.

Дотримання зазначених принципів створює передумови формування сприятливої інноваційної культури, яка є основою сприятливого інноваційного середовища, пробуджує енергію, ініціативу, творчий пошук працівників, орієнтує їх на досягнення результатів, що є недосяжними за звичайних умов.

Практика інноваційної діяльності свідчить, що сприятлива інноваційна культура дозволяє подолати бар'єри на шляху активізації творчої діяльності колективу інноваційної організації (команди інноваційного проекту) і її окремих членів, зокрема такі:

- побоювання висловити публічно свої думки, оприлюднити результати досліджень чи розробок, що не вкладаються у звичне русло;
- побоювання критики чи власної самоцензури, що стримує творчу активність;
- страх помилки чи невдачі, ускладнення, що пов'язані з необхідністю зміни способу діяльності у нових умовах;
- некритичне ставлення до авторитетів, побоювання їх критикувати;
- переоцінка власних ідей;
- надмірна творча фантазія і т.п.

Авторське визначення інноваційної культури організації (підприємства чи установи) дозволяє виокремити її складові, основними з яких є:

1. Система мотивації персоналу інноваційної організації (команди інноваційного проекту) до активної інноваційної діяльності.
2. Система організації інноваційної діяльності, що забезпечує взаємоузгоджену творчу співпрацю персоналу інноваційної організації зі створення та поширення інновацій. Згідно з [4, 9, 12] на сучасному етапі розвитку економіки організація є основною функцією управління, відповідно підсистема організації повинна відігравати провідну роль у становленні та розвитку інноваційної культури.
3. Система набуття, оновлення, розвитку та передачі знань і досвіду, формування та модифікації стереотипів інноваційної поведінки персоналу.

Основні критерії оцінки інноваційної культури організації запропоновані й згруповані автором за її окремими складовими (підсистемами), результати подано у табл.1. Оцінку стану інноваційної культури конкретної організації пропонується виконувати шляхом порівняння за визначеними критеріями з кращими підприємствами чи установами-інноваторами на ринку або ж аналізувати у динаміці.

Формування і розвиток інноваційної культури організації відбувається у міру її переходу на інноваційний шлях розвитку. Відповідно до поглядів С.М. Ілляшенка [4], організація, яка зробила опору на інновації, змушена вдосконалювати свою виробничу базу, систему матеріально-технічного забезпечення, оптимізувати структуру збутової мережі та систему руху товарів, адаптуючи їх до змін ситуації на ринку. Одночасно з

цим відбувається перебудова організаційних структур управління, набувають досвіду її робітники, фахівці й керівники, налагоджується система зв'язків з економічними контрагентами, створюється і зміцнюється імідж і т.п., тобто зростає її потенціал інноваційного розвитку [11]. На цій основі розширюються її адаптаційні можливості до змін ринкового середовища. А це дає змогу реалізувати нові ринкові можливості, проникнути в нові сфери діяльності, які раніше для неї були недоступними. Кожна наступна успішно реалізована інновація розширює можливості організації-інноватора (хоча, звичайно, є певна межа розвитку, зокрема за масштабами діяльності), розвиває її інноваційну культуру.

Таблиця 1 – Критерії оцінки складових інноваційної культури організації

Мотивація	Організація	Знання, творча інноваційна поведінка (інтелектуально-креативна складова)
Відчуття затребуваності знань, досвіду та ін. Свобода творчості від політичних, релігійних, бюрократичних та ін. обмежень. Затребуваність інновацій і інноваторів. Правова захищеність авторських прав. Висока оплата результатів праці. Участь інноваторів у прибутку. Толерантне ставлення колег і суспільства. Визнання й вдячність колег і керівництва	Сприйнятливість організації до несподіваних, нетривіальних рішень. Урахування інтересів працівників. Гнучкий графік роботи. Сприятливі умови праці й відпочинку. Практична зорієнтованість діяльності персоналу. Гнучкість організаційних структур управління. Мобільність вертикальних і горизонтальних зв'язків і переміщень персоналу. Свобода комунікації і передачі інформації. Демократичний стиль управління. Підтримання балансу між збереженням традицій і їх модифікацією	Здатність вийти за межі наявних знань і досвіду. Прагнення до самореалізації й визнання. Націленість на результат. Результативність праці. Здатність до тривалої мобілізації й зосередження. Безперервне самонавчання й самовдосконалення. Здатність до прогнозування в умовах невизначеності. Бажання й здатність передати знання, навички, досвід та ін. учням і колегам

Інноваційна культура організації нерозривно пов'язана з розвитком її інтелектуального капіталу, розвитком та реалізацією її потенціалу інноваційного розвитку. Автор поділяє погляд С.М. Ілляшенка на інтелектуальний капітал організації як сукупність інтелектуальних ресурсів і здатностей до їх реалізації, що дозволяють розвиватися на основі інформації і знань. Потенціал інноваційного розвитку автор визначає як комплекс взаємопов'язаних ресурсів і здатностей до їх реалізації, що визначають її спроможність (інтелектуальну, технологічну, інформаційну, науково-дослідну, економічну тощо) приводити у відповідність до зовнішніх внутрішні можливості розвитку на основі постійного пошуку, використання й розвитку нових сфер і способів ефективної реалізації наявних і перспективних ринкових можливостей.

На рис. 2 автором подана схема взаємозв'язків інноваційної культури організації, її

інтелектуального капіталу та потенціалу інноваційного розвитку.



Рисунок 2 – Схема взаємозв'язків інноваційної культури, інтелектуального капіталу та потенціалу інноваційного розвитку організації

Загалом сприятлива інноваційна культура дозволяє збільшити інтелектуальний капітал організації, повніше реалізувати потенціал інноваційного розвитку. Аналіз стану інноваційної культури, розроблення на цій основі заходів щодо її розвитку є одним із головних завдань інноваційної організації, вирішення якого забезпечує умови її стійкого прогресивного розвитку.

Висновки. Підбиваючи підсумки, необхідно зазначити:

- виконано аналіз підходів науковців до визначення змісту і ролі інноваційної культури;
- запропоновано авторське визначення категорії «інноваційна культура організації», розкрито її сутність та зміст;
- систематизовані принципи формування інноваційної культури організації (підприємства чи установи);
- визначено складові (підсистеми) інноваційної культури організації, запропоновано критерії та підхід до оцінки їх стану.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок. Виходячи із викладеного вище, слід зробити висновок, що напрямки подальших досліджень повинні бути спрямовані на визначення показників оцінки складових інноваційної культури організації за виділеними критеріями, розроблення механізму щодо її впровадження та розвитку.

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) зі змінами, внесеними згідно із Законом N 3076-IV (3076-15) від 04.11.2005.

2. Балабанов В.О. До проблеми формування інноваційної культури суспільства / В.О. Балабанов // XXI століття: Альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія: матеріали Третьої міжнародної науково-теоретичної конференції, 21 – 22 травня 2004 року. – Частина 1. / ред. Г. П. Балабанова. – К. : Фенікс, 2004. – С. 388 – 391.

3. Биконя С. Інноваційна культура – умова реалізації інноваційної політики [Електронний ресурс] // Персонал. – 2006. – № 4. – Режим доступу : <http://personal.in.ua/article.php?ida=266>

4. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: навчальний посібник /

Ю.С. Шипуліна. Інноваційна культура організації: сутність, структура, підходи до оцінки

С.М. Ілляшенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Суми : ВТД «Університетська книга»; К.: Видавничий дім «Княгиня Ольга», 2005. – 324 с.

5. Ілляшенко С.М. Роль інноваційної культури у формуванні інноваційно-сприятливого середовища на підприємстві : у 3 т. / С.М. Ілляшенко, Ю.С. Шипуліна : збірка тез доповідей II міжнародної науково-практичної конференції «Економіка та фінанси в умовах глобалізації: досвід, тенденції та перспективи розвитку». – Макіївка : Макіївський економіко-гуманітарний інститут, 2010. – Т. 3. – С. 69-72.

6. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник / Н.В. Краснокутська. – К. : КНЕУ, 2003. – 504 с.

7. Инновационные технологии в гуманитарном вузе / В.И. Носков, А.В. Кальянов, О.В. Мирошниченко и др. ; [под ред. проф. В.И. Носкова]. – Донецк : ООО «Лебедь», 2002. – 288 с.

8. Проблеми управління інноваційним розвитком підприємств у транзитивній економіці: монографія / [за заг. ред. д.е.н., проф. С.М. Ілляшенка]. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2005. – 582 с.

9. Рюли Эдвин. Исследование стратегических процессов в организации / Эдвин Рюли, Саша Л. Шмидт // Проблемы теории и практики стратегического управления. – 2000. – № 6. – С. 99-104.

10. Социология: энциклопедия / [Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко]. – Мн. : Книжный Дом, 2003. – 1312 с.

11. Шипуліна Ю.С. Критерії та методика діагностики інноваційного потенціалу промислового підприємства / Ю.С. Шипуліна // Механізм регулювання економіки. – Суми. – 2008. – №3, Т.1 – С. 58-63.

12. Штрайегг Георг. Тенденции и перспективы развития стратегического менеджмента / Георг Штрайегг // Проблемы теории и практики стратегического управления. – 2000. – № 5. – С. 93-98.

Отримано 25.09.2010 р.