



УДК:658.589(477)

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Заруба Н.В., студентка ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний
інститут»*

*Науковий керівник – Грабовецький О.І., ст. викладач кафедри соціально-
гуманітарних дисциплін ВП НУБіП «Ніжинський агротехнічний інститут»*

У даній статті 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.

Вища освіта, інновації, інноваційна культура, корпоративна культура, організаційна культура, промислове підприємство.

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.

Значна кількість вчених працюють у напрямку розвитку інноваційної та корпоративної культури, але ще залишається багато невирішених проблем. В.Є. 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].

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.

Метою даної статті є уточнення поняття інноваційна культура, виділення основних факторів впливу, а також формулювання найважливіших напрямів розвитку інноваційної культури на сучасному підприємстві.

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.

Нині в Україні можна виявити значне зацікавлення проблемами інноваційної культури. В Законі «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від

СЕКЦІЯ 3

«Соціально-економічні аспекти управління якістю освіти і науки»
«Освітні інновації з позицій доступності та неперервності освіти»



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. 56].

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.

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.

Для поглибленого дослідження важливих питань доцільно, на мій 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;



**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
професорсько-викладацького складу, науковців, аспірантів і студентів
«Роль інститутів освіти та науки у формуванні інноваційної культури суспільства»**

- 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.

СЕКЦІЯ 3

«Соціально-економічні аспекти управління якістю освіти і науки»
«Освітні інновації з позицій доступності та неперервності освіти»



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 можна досягнути справжнього інноваційного розвитку організації та цілої країни.

Висновки: Таким чином, у статті обґрунтована необхідність розвитку інноваційної культури як окремого підприємства, так і цілої країни. 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. Так, інноваційна культура підприємства (інноваційна організаційна культура; інноваційна корпоративна культура) - система відносин на підприємстві, що характеризується сукупністю професійних знань, умінь, навичок та сприйнятливості 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.

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.

Список літератури

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=1> 12.
5. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України / [за ред. доктора екон. наук Л. І. Федулової]. - К.: Вид. Ін-ту екон. та прогнозує., 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.



**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
професорсько-викладацького складу, науковців, аспірантів і студентів
«Роль інститутів освіти та науки у формуванні інноваційної культури суспільства»**

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.

В данной статье проанализировано состояние и проблемы развития инновационной культуры на предприятиях Украины, выделены важнейшие инновационные факторы, влияющие на корпоративную культуру и предложены основные направления ее развития.

Высшее образование, инновации, инновационная культура, корпоративная культура, организационная культура, промышленное предприятие.

This paper analyzes the status and problems of innovation culture in the Ukraine, highlighted key innovation factors that influence corporate culture and provides the main directions of its development.

Higher education, innovation, innovation culture, corporate culture, organizational culture, industrial enterprise.

DEVELOPMENT OF INNOVATIVE CONTEMPORARY CULTURE ENTERPRISE

N.V. Zaruba