

## **РОЛЬ ІНОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ДЛЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Питання інноваційної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. Інноваційна культура — порівняно нове поняття і вид свідомої діяльності організації. Ця форма організаційної культури виникла наприкінці ХХ ст. як адаптація до прискорення змін у виробництві, бізнесі та суспільстві. Сьогодні стало очевидним, що технократична модель суспільного прогресу себе вичерпала і вектор якісного розвитку, оновлення цивілізації визначає саме інноваційна культура.

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. Інноваційна культура дає змогу одержувати так званий 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. 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.

Мета формування культури інновацій полягає у реалізації ефективних інновацій в якісному вимірі, удосконаленні механізму активізації необхідних потенціалів в інноваційному процесі.

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 – 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.

Практика інноваційної діяльності свідчить, що сприятлива інноваційна культура дозволяє подолати бар'єри на шляху активізації творчої діяльності колективу інноваційної 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.

Рівень інноваційної культури підприємства залежить від:

- сукупності певних ендогенних факторів (в першу чергу це фактори, що визначають процеси формування і використання інтелектуального потенціалу персоналу підприємства);
- впливу інноваційної культури екзогенного середовища (тієї економічної системи, в середовищі якої функціонує дане підприємство);
- ступеня впливу екзогенного середовища та “вторинного екзогенного середовища” на основні фактори формування інноваційної культури підприємства

Інноваційна культура розглядається як цілісна система вироблених в організації і притаманних її членам моделей поведінки, що впливають на модус, спосіб життєдіяльності організації. У цьому розумінні інноваційна культура не є первісно визначеним станом. Вона — 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.

Формування інноваційної культури ґрунтується на системі цінностей організації, які являють собою ряд ідей, часто неписаних, які обґрунтовують цілі і сенс роботи організації. Поняття культурних цінностей ширше за формальне поняття цілей організації. Культура складається з правил, дотримання яких дає позитивний ефект.

Цінності насамперед ґрунтуються на людських потребах. За своєю суттю цінності організації — це трансформовані потреби її людського (персонального) середовища. Водночас потреби людей неоднорідні, що визначає складну структуру системи внутрішньофірмових цінностей.

На думку Стівена Робінсона сутність інноваційної культури організації розкривається в таких характеристиках, як:

- вмотивованість робітників до знань і розробки інновацій;
- націленість на результат;
- робота в команді;
- прагнення досягти високого професіоналізму;
- можливість спілкування з колегами на семінарах, виставках, конференціях (поза роботою);
- свобода висловлювання думок, ідей;
- свобода творчості.

Основним елементом інноваційної культури є ціннісні орієнтації, що відображаються в моделях поведінки особистості, забезпечують сприйнятливість нових ідей, адаптацію до зовнішнього середовища і здатність генерувати нововведення в усіх сферах діяльності організації. Інноваційна культура підприємства – це історично існуюча, а також свідомо й цілеспрямовано сформована система уявлень, цінностей, стереотипів, моделей поведінки, знань, що підтримується всіма співробітниками підприємства і спрямована ними на безперервне вдосконалення всіх сфер діяльності підприємства у процесі адаптації до зовнішнього середовища.

Результати аналізу категорій “цінності” і “поведінка” дозволили зробити висновок про їх взаємозв’язок і домінуючий вплив моделей поведінки керівництва на ціннісну структуру організаційної культури на етапі її становлення або зміни. Цінності в контексті даного дослідження – це досить конкретні критерії прийняття управлінських рішень, розподілу обмежених ресурсів і реалізації професійних обов’язків. Цінності завжди є критерієм вибору конкретної моделі поведінки з набору існуючих альтернатив.

Досвід зарубіжних підприємств щодо розвитку організаційної культури й формування її інноваційного типу включає різноманітні управлінські підходи та технології. Більшість таких підходів дозволяє співробітнику реалізувати потреби вищих ієрархічних рівнів відповідно до піраміди А.Маслоу, але їх реалізація в більшості випадків передбачає обов’язкове забезпечення базових потреб.

Рівень довіри до керівництва підприємства визначає можливості формування його інноваційної культури, а також у цілому впливає на ефективність функціонування будь-якої соціальної системи. Це доведено з використанням положень інформаційної економічної теорії та інституціональної теорії. Для управління довірою керівництву підприємств необхідно формувати нові професійні компетенції, довіряти співробітникам, безперервно адаптуючи управлінські технології, що використовуються на практиці, до вимог часу, і постійно підтверджувати власною поведінкою високі морально-психологічні якості.

Інноваційна культура підприємства за своїм змістом виходить за рамки інноваційної діяльності підприємства та спрямована на безперервне вдосконалення його діяльності й передбачає врахування інтересів усіх стейкхолдерів підприємства, у першу чергу: співробітників, клієнтів і суспільства, з метою побудови довгострокових партнерських взаємин між ними.

Беручи до уваги все вище сказане, можна зробити висновок, що інноваційна культура спонукає підприємства до вибору простих, чітких цілей та розвиває прагнення всього персоналу до інноваційного розвитку.