

УДК 658.3

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Юринець З.В.

*Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, просп. Свободи, 18
e-mail: zorynka_yur@mail.ru*

У статті проведено аналіз особливостей формування інноваційної культури. Здійснено обґрунтування принципів, заходів, інструментів побудови інноваційної культури в організації. Створено структурно-логічну модель формування інноваційної культури в організації.

Ключові слова: інновація, інноваційна культура, цінності, інтелектуальний потенціал, креативний менеджмент, чинники внутрішнього і зовнішнього середовища.

Вступ. Комплекс проблем, зумовлених суспільним сприйняттям інновацій і науки як їх джерела, дослідники все частіше пов'язують з поняттям інноваційної культури. Інноваційна культура – хоч і не нове поняття, однак вживається не надто часто і трактується по-різному.

Інноваційна культура – це форма організаційної культури, що виникла наприкінці ХХ століття як адаптація до прискорення змін у виробництві, бізнесі та суспільстві [5, 9]. 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 загалом до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни на інноваційних засадах [1].

Аналіз останніх публікацій та досліджень. Сучасною економічною думкою сформовано великий арсенал досвіду з питань особливостей формування інноваційної культури. Цим питанням присвячені роботи Э.Х. Шейна, Н.В. Краснокутської, С. Биконя, В. Соловійов, Н. Жовнір, А. Ніколаєв, В. Носков, Л. Холодкова та ін.

Мета статті полягає в аналізі існуючих тенденцій формування інноваційної культури, обґрунтуванні принципів, інструментів побудови інноваційної культури організації, створенні структурно-логічної моделі формування інноваційної культури в організації.

Результати дослідження. Проблемі інноваційної культури все більшої уваги приділяють у багатьох країнах світу, підписують хартії інноваційної культури, формують форуми тощо. Світовий досвід переконливо свідчить, що чим вищі морально-етичні засади суспільства загалом, а водночас 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 [6].

Інноваційна культура може розглядатися на рівні макро- та мікроекономіки (див. табл. 1).

Таблиця 1

Поняття «інноваційна культура» на рівні макро- та мікроекономіки

Макроекономічний рівень	Мікроекономічний рівень
Інноваційна культура – це здатність суспільства, його гуманітарного, технічного і соціально-економічного середовища до сприйняття інновацій	Інноваційна культура – це загальна система цінностей, що дає можливість об'єднати цілі персоналу організації в реалізації інноваційного процесу
Інноваційна культура – це сукупність знань, умінь, компетенцій, цілеспрямованої підготовки, комплексного втілення і усестороннього освоєння та виробництва нововведень у різних напрямках життєдіяльності людини одночасно із збереженням у системі динамічної єдності традицій та інновацій, старого, сучасного й нового.	

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

Складність управління формуванням інноваційної культури зумовлена специфікою внутрішньої, глибинної сутності досліджуваної категорії, різноманітністю факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, які впливають на її стан і розвиток. Різні організації, що функціонують у спільному оточенні, можуть мати несхожі культури, оскільки працівники та менеджери організації у різний спосіб вирішують важливі проблеми: зовнішня адаптація до змін і внутрішня інтеграція (вирішення працівниками щоденних, пов'язаних з роботою в організації, проблем) [8].

Систему інноваційної культури визначають складовими [3]:

- інфраструктурою корпоративної системи (рівень технологій, джерела та якість матеріальних ресурсів, структура і якість фінансових ресурсів);
- якістю нематеріальних активів (якість менеджменту, людського капіталу, процесного капіталу, компетенції персоналу, лояльність персоналу організації);
- рівнем інноваційного потенціалу (рівень сприйняття інновацій, інструменти мотивації і розвитку людського потенціалу, ініціативність до розвитку).

Освоюючи інноваційну культуру, суб'єкт інноваційної діяльності стає творцем і носієм новації, яка перетворюється у наукове знання і може бути сприйнята суспільством як інновація [7]. Основний напрям цих дій задає інноваційна політика. А полем для її здійснення є наукове середовище, в якій відбувається інноваційна діяльність суб'єктів. Інструменти побудови інноваційної культури організації приведені у таблиці 2.

Центром інноваційної культури організації є система цінностей (наприклад, відкритість «новому», «можливість проявлення потенціалу» тощо). Управління організацією повинно опиратись на цінності своїх лідерів, колективні цінності працівників, що сукупно формують загальні цінності інноваційної культури (див. рис. 1).

Інноваційну культуру реалізують через форми: комунікації, стиль керівництва, мова, навчання, процедури, звичаї, ідеали, культурні ритуали та

церемонії, спілкування, поведінка, настанови, норми, система ціннісних орієнтирів, діловий етикет тощо.

Таблиця 2

Інструменти побудови інноваційної культури в організації

Принципи побудови інноваційної культури	Заходи створення і втілення інноваційної культури:	Ключові цінності, принципи роботи	Основні вимоги
<p>формування методів зацікавленості у справі, діяльності організації,</p> <p>створення сприятливого підтримуючого середовища,</p> <p>фокусування на очікуваних результатах</p>	<p>відкритість інформації, легкість обміну, обмін кращими практиками, скорочення зайвої бюрократії, спрощення процедур, автономія і децентралізація, скорочення часу на ухвалення рішень, стимулювання ризику, побудова малих і міжфункціональних команд,</p> <p>розвиток внутрішніх мереж взаємодії, розвиток наставництва, оцінювання стилю і компетенцій лідера, підбір персоналу, що підходить за своїми цінностями,</p> <p>оплата, що ґрунтується на вкладенні в загальний результат</p>	<p>креативний потенціал працівників,</p> <p>довіра між працівниками,</p> <p>досягнення кращих результатів шляхом співпраці</p>	<p>орієнтація на знання, відповідальність, експериментальний підхід до праці, навчання готовність до ухвалення інноваційних рішень вирішення проблем</p>



Рис. 1. Структурно-логічна модель формування інноваційної культури в організації

Інноваційна культура об'єднує інтелектуальний потенціал і креативний менеджмент. Вона є основою розвитку творчого стилю мислення і підходу до вирішення управлінських проблем і сама підвладна трансформації завдяки цьому ж креативному імпульсу.

Отже, формування інноваційної культури в організації:

– пов'язане із розвитком творчих здібностей і реалізацією креативного потенціалу людини,

– ґрунтується на системі цінностей організації, що закріплені у правилах, мотивах поведінки, вміннях, навиках, знаннях, образах, нормах і моделях поведінки.

Висновки. Інноваційну культуру розглядають як цілісну систему вироблених в організації і притаманних її членам моделей поведінки, на підставі яких визначають спосіб життєдіяльності організації. Вона є результатом соціальних взаємодій і передається через навчання, контакти між групами людей, поведінку, настанови, норми, систему цілісних орієнтацій, манери одягатися, етику трудових відносин, символи, стиль керівництва, церемонії, комунікації, мову.

Діапазон прояву інноваційної культури – це створення умов ефективного використання інноваційного потенціалу (особистості, організації) з метою розвитку організацій, суспільства до забезпечення його реформування. Для цього необхідним є інституціалізація інноваційної культури, тобто перетворення її розвитку в організований, впорядкований процес із визначенням структури відносин, правил поведінки, відповідальністю учасників.

Отже, роль інноваційної культури у розвитку інноваційної діяльності підприємства проявляється в тому, що з її допомогою: виконують функцію стимулятора творчої думки; оптимізують всі складові інноваційного потенціалу підприємства, відображають відносини, які складаються на всьому інноваційному циклі; надають всьому інноваційному процесові певної організованості; оптимізують весь інноваційний шлях підприємства на основі прийнятих цінностей та бажання працювати на випередження і гідно сприймати сучасні виклики часу.

1. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні: Закон України 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. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
2. Андрійчук О.Я. Інноваційна культура як ефективний механізм функціонування інноваційної системи підприємства / Андрійчук О.Я. // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Дніпропетровськ. – 2008, вип. 237, том III. – С. 559-567.
3. Андреева О.В. Инновационная культура как основной компонент инфраструктуры инновационного процесса / Андреева О.В. // Инженерный Вестник Дона <http://www.indon.ru>
4. Захарчин Г.М. Інноваційна культура в інноваційній системі підприємства / Захарчин Г.М. // Наук. журнал "Культура народів Причорномор'я". – Сімферополь. – 2008, № 125. – С. 19-21.
5. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник / Н.В. Краснокутська. – К. : КНЕУ, 2003. – 504 с.
6. 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.

7. Пушных В.А. Инновационная корпоративная культура и конкурентная среда университета [Электронный ресурс] / Закадри. – № 5 (3111). – 2003. – Режим доступа <http://za-kadry.tpu.ru>
8. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Э.Х. Шейн, пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
9. Юринец З.В., Гнилянська Л.Й. Інноваційно-інвестиційний менеджмент. – Львів.: СПОЛОМ, 2011. – 136 с.

FORMING OF INNOVATIVE CULTURE OF ORGANIZATION

Yurynets Z.V.

*Ivan Franko National University of Lviv, Prospekt Svobody 18, UA – 79008, Ukraine
e-mail: zorynka_yur@mail.ru*

The analysis of features of innovative culture forming is conducted. The ground of principles, measures, instruments of construction of innovative culture is carried out. The structurally logical model of forming of innovative culture is created.

Keywords: innovation, innovative culture, values, intellectual potential, management of креативний, factors of internal and external environment.

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Юринец З.В.

*Львовский национальный университет имени Ивана Франког. Львов, просп.
Свободы, 18
e-mail: zorynka_yur@mail.ru*

В статье проведен анализ особенностей формирования инновационной культуры. Осуществлено обоснование принципов, мероприятий, инструментов построения инновационной культуры организации. Создана структурно-логическая модель формирования инновационной культуры в организации.

Ключевые слова: инновация, инновационная культура, ценности, интеллектуальный потенциал, креативный менеджмент, факторы внутренней и внешней среды.