

Активізація інноваційних процесів підприємств машинобудування на основі фактора інноваційної культури

Висвітлюється роль інноваційної культури в інноваційному розвитку підприємств машинобудування, характеризуються проблемні аспекти, які гальмують інноваційну діяльність вітчизняних машинобудівних підприємств, і в цьому контексті обґрунтовується стимулювальний ефект інноваційної культури. Розкривається взаємозв'язок інноваційного потенціалу з інноваційною культурою. Виділяються стабілізаційна та розвивальна інноваційні культури; а також пропонується до розгляду і практичного використання новий вид культури: культура станів і культура дії. Характеризуються головні принципи й функції інноваційної культури з особливим акцентом на мотиваційну функцію, яка узгоджує інтереси всіх учасників інноваційного циклу. Описуються каскадна і спіральна моделі інноваційної культури, які характеризують її життєвий цикл і визначають перспективи розвитку.

Ключові слова: інноваційна культура, інноваційний розвиток, інноваційний потенціал, мотивація.

Сучасне сприйняття інноваційних процесів значною мірою залежить від розвитку інноваційної культури, яка стимулює пошук нових ідей, нестандартних управлінських рішень та моделей поведінки в складних кризових умовах. Оскільки процес інноваційного пошуку триває постійно і приводить до відповідних якісних змін та організаційного розвитку, тому інноваційний розвиток вітчизняної економіки можливий за умови підтримки інноваційних процесів та активізації інноваційного характеру підприємницької діяльності на основі фактора інноваційної культури, яка об'єднує в одному ланцюжку інтелектуальний капітал, високу відповідальність і загальнолюдські цінності, що наповнюють їх ідеологічним змістом. Однак на шляху інноваційного розвитку вітчизняної економіки є перешкоди, які мають об'єктивний і суб'єктивний характер і значно гальмують цей процес. З огляду на це, необхідно спрямовувати наукові зусилля на опрацювання нової парадигми управління інноваційним розвитком, в якій ключова роль буде відведена цінностям відповідно до рівня інноваційної культури підприємства. Керуючись принципом системності, перелічимо ті фактори, які обов'язково змушуватимуть усіх суб'єктів ринкових відносин розвивати свою інноваційну активність у відповідь на виклики часу, а саме: мінливість зовнішнього середовища, стрімка глобалізація, інтелектуалізація виробництва й загострення світової конкуренції; розвиток інформаційних технологій; постійне скорочення життєвого циклу товару; зростання потреби у високотехнологічних продуктах; загострення екологічних проблем у світовому масштабі; домінування світу ідей над світом речей.

Світові тенденції засвідчують, що інноваційний розмах набуватиме обертів, тому вижити в нашому нелегкому і суперечливому світі можна тільки завдяки факторові культури, зокрема інноваційної. Ознаками інноваційної культури є прагнення до інновацій, здатність їх реалізовувати та розвивати інноваційний потенціал підприємства. Інноваційний потенціал підприємства забезпечує конкурентоздатність підприємства, а інноваційна культура стимулює його розвиток завдяки своїй внутрішній силі і спонукальним до творчого генерування

ідей мотивам.

Визначення інноваційної культури як складової інноваційного потенціалу, «що характеризує рівень освітньої загальнокультурної і соціально-психологічної підготовки особистості та суспільства в цілому до сприйняття і творчого втілення в життя ідеї розвитку економіки країни на інноваційних засадах» дається в Законі України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» [1]. Вважаємо, що інноваційна культура є функціональною підсистемою в інноваційній системі підприємства, яка має власний потенціал і здатна стимулювати використання інноваційного потенціалу як підприємства, так і окремого працівника підприємства.

Виділимо головні завдання, які підтверджують важливу роль інноваційної культури в інноваційній системі підприємства. До таких завдань відносимо: сприяння в розвитку інноваційних ідей; стимулювання соціоекономічних процесів на підприємстві; оптимізування всіх складових інноваційного потенціалу підприємства; активізація талантів, генерування та комерціалізація ідей; гармонізація відносин між усіма учасниками інноваційного процесу та його інфраструктури; підвищення відповідальності учасників інноваційного процесу, якості та результативності інноваційного процесу.

Інноваційна культура стимулює зростання кількості наукомістких галузей та покращення матеріально-технічної бази підприємств. Вона відіграє важливу роль у тих видах діяльності, які мають перспективу і можуть забезпечити реальне зростання вітчизняної економіки завдяки активізації інноваційних процесів. Серед них вирізняється машинобудування як пріоритетний напрямок розвитку ринкової економіки, яке сьогодні, до речі, вимагає нових технологій, структурного й технічного оновлення.

Підприємства машинобудування характеризуються складністю виробничих процесів і значною мірою пов'язані з іншими галузями національної економіки, що узалежнює їх від інноваційного фактора. В останні роки спостерігається позитивна динаміка розвитку цієї галузі: зростають темпи виробництва, покращується інноваційна активність. Машинобудування за видами виробництва, які стосуються продукування інноваційної продукції, поряд із хімічною та нафтохімічною продукцією, реалізують до 18% інноваційної продукції від загального обсягу виробленої.

Проте у структурному розрізі не всі підгалузі машинобудівного комплексу мають належне інноваційне спрямування, особливо ті, що вважаються прогресивними: виробництво електронної техніки, засобів обчислювальної техніки, металорізальних верстатів тощо. Залежність від суміжних галузей та одночасний вплив на інші галузі особливо актуалізують проблему інноваційного розвитку в цій сфері. Частково вона породжена загальним інноваційним кліматом в Україні, але й значною мірою залежить від інноваційного потенціалу кожного підприємства зокрема. Для покращення інноваційного потенціалу машинобудівних підприємств необхідно розробити системно-цілісний механізм регулювання інноваційного розвитку з узгодженим поєднанням заходів на загальнодержавному рівні з заходами конкретного підприємства. Заходи загальнодержавного масштабу мають виходити з пріоритетності розвитку машинобудування як стратегічно важливої галузі, тому вони мають бути складовою інноваційної політики держави.

Інноваційна діяльність у машинобудуванні ще не дає бажаних результатів,

і це проявляється у багатьох напрямках, зокрема малій кількості цікавих інноваційних ідей із стійким ринковим попитом, незначній частці радикальних нововведень, здатних суттєво покращити технологічну базу машинобудування, великому часовому проміжку матеріалізації ідеї, тобто освоєння нововведень. Сукупність перелічених негативних явищ робить доволі проблемним інноваційне насичення машинобудівної галузі та підвищення її конкурентоспроможності. Оскільки підприємства машинобудування визначають інноваційну динаміку економіки в цілому, то зупинимося на тих проблемах, які не дозволяють їм повністю виконувати свою роль.

Це, по-перше, слабка система стимулювання інноваційної діяльності і заохочення до пошуку нових технологічних рішень, що значно знижує масштабність інноваційних розробок і їх впровадження у виробництво. Ця проблема стосується всієї економіки і підтверджується розрахунками, які засвідчують про незадовільне співвідношення між обсягом витрат на науково-технічну діяльність в Україні та обсягом її результатів, трансформованих в інновації у виробництво, яке становить 1:1,06 порівняно з аналогічним показником у зарубіжних країнах, що становить 1:10 [2]. По-друге, зосередження зусиль на виробничих процесах і нехтування науково-дослідною діяльністю, що проявляється у зменшенні кількості науковців, залучених до виробничих процесів, та слабкому взаємозв'язку науки з виробництвом. Як правило, інноваціями в Україні найактивніше займаються потужні підприємства або ті, які мають дослідно-експериментальне спрямування. Ця проблема є ключовою і доповнює системні негаразди в науковій та науково-технічній сферах, занепад інтелектуального сектора та слабку інтеграцію освіти з виробництвом. По-третє, дисбаланс між експортом та імпортом продукції машинобудування, що проявляється у зростанні імпорту тих видів продукції, які наші машинобудівні підприємства можуть виробляти самостійно. По-четверте, нагальна потреба в радикальному оновленні основних фондів, які є матеріально-технічною основою виробничого потенціалу підприємства. По-п'яте, відсутність власних джерел фінансування інноваційних проектів та обмежені можливості в залученні зовнішніх джерел, що на фоні загальної низької інвестиційної привабливості зменшує інноваційну динаміку машинобудування.

Крім зазначених проблем, існують проблеми організаційно-методичного характеру, пов'язані із слабкою системою менеджменту та відсутністю досвіду використання сучасних методів організації праці, спрямованих на підвищення ефективності управлінського процесу та використання інноваційного потенціалу підприємства. До цього переліку можна додати відсутність узгодженої та системної роботи всіх служб підприємства у напрямку підвищення інвестиційно-інноваційної привабливості підприємств та стратегічного моделювання організаційного розвитку із врахуванням глобалізаційних процесів та тенденцій.

Однак, на думку багатьох науковців, які займаються економічним прогнозуванням [2; 4; 6], вітчизняна економіка, і зокрема машинобудування, мають добрі перспективи, і подальший розвиток машинобудування відбуватиметься синхронно до світових тенденцій у контексті інноваційного розвитку.

Отже, перед вітчизняними підприємствами машинобудування стоїть непросте завдання стати лідером на ринку завдяки зміцненню свого інноваційного потенціалу або розвитку його там, де він перебуває ще в зародковому стані. Це завдання спонукає до інтенсивного пошуку резервів покращення всіх складо-

вих інноваційного потенціалу з особливою увагою саме на ту складову, завдяки якій можна досягнути лідерства в інноваційній діяльності. Вважаємо, що для підприємств машинобудування необхідно зосереджувати основну увагу на інтелектуальному потенціалі та техніко-технологічному. Звичайно, не можна залишити поза увагою кадровий та науково-дослідний потенціал. Інтелектуальний потенціал тісно пов'язаний із кадровим, оскільки він визначає спроможність продукувати інновації та доводити їх до комерційного результату, оскільки носієм інновацій є людина, від професійного рівня, а ще більше – від ступеня креативності якої залежить потенційна можливість перетворювати знання в інноваційний продукт.

На інноваційну активність вітчизняних підприємств впливає не тільки його інноваційний потенціал, але й інноваційне середовище, в якому домінуючу роль відіграє інноваційна культура, бо динаміка технологічного розвитку вимагає від підприємств швидкого адаптування до змін.

Головною ознакою реалізації принципів інноваційної культури на підприємстві є формування ефективної системи стимулювання, наявність прозорих та доступних інформаційно-комунікаційних потоків, розвиток сучасних організаційних структур управління компетенцією та знаннями. Інноваційна культура здатна спрямовувати розвиток інноваційного потенціалу на соціальні цілі, і в цьому проявляється її гуманний характер, який відповідає світовим тенденціям соціалізації праці. Інноваційна культура, крім того, гармонізовує інтереси всіх учасників інноваційного процесу на всьому інноваційному ланцюгу, оскільки не завжди технічні можливості співпадають із соціальними намірами підприємства, а економічна ефективність від нововведення не завжди доповнюється соціальною. Роль культури полягає у тому, щоб збалансувати інтереси, цілі й ефекти.

Інноваційна культура є результатом соціально-економічної взаємодії суб'єктів інноваційної діяльності, вона охоплює відносини, які складаються на всьому ланцюжку життєвого циклу зародження, формування і комерціалізації інновацій. Ці відносини опосередковуються відповідною системою цінностей, етичними орієнтаціями і системою відповідальності, тому інноваційній культурі властива якісна визначеність, як особлива ознака системи. Специфіка інноваційної культури проявляється через її двоїстість, оскільки вона є одночасно особливим видом культури і заодно елементом, який присутній у кожному виді культури.

Інноваційну культуру можна віднести до однієї із функціональних підсистем, яка характеризується своїм життєвим циклом, має свій темп і ритм функціонування, хоч не завжди співзвучні життєвому циклу інноваційної системи підприємства загалом. Розвиток інноваційної культури здійснюється або на основі каскадної моделі життєвого циклу, або спіральної. Каскадна модель життєвого циклу інноваційної культури ґрунтується на поетапності робіт із формування елементів інноваційної культури та їх оформлення в єдину систему. Ця модель добре узгоджується з командною системою менеджменту, але строге регламентування процесів обмежує свободу дій та розвиток творчості персоналу підприємства. В умовах мінливого середовища і значної невизначеності впливу факторів зовнішнього середовища природнішою є спіральна модель життєвого циклу, яка органічно інтегрує інноваційну культуру в інноваційну систему підприємства і стимулює їх еволюційний розвиток.

Для екстенсивного шляху розвитку інноваційної діяльності в умовах від-

носної стабільності зовнішнього середовища характерна стабілізаційна культура, яка націлює на збереження досягнутих результатів, притаманна ненасиченому ринку і може забезпечити тимчасовий успіх. Сьогодні цей шлях свої можливості вичерпав, тому більшість успішних підприємств практикують розвивальну інноваційну культуру, характерну для інтенсивно-інноваційного розвитку. Цей шлях у стратегічному плані є ефективнішим, оскільки в умовах дефіциту ресурсів і зменшення ринкових ніш вижити в конкурентному змаганні можна завдяки постійному пошуку нових комбінацій ресурсів і прогресивній динаміці інноваційних процесів. Завдяки підповерхневому рівню інноваційної культури цілі, філософія й стратегія підприємства будуть наповнені інноваційним змістом, а мотиваційна та креативна функції інноваційної культури стимулюватимуть постійний пошук нових ідей та їх матеріалізацію. Креативність сама собою дуже важлива для підприємства, оскільки генерування нових ідей з часом перетворюється на інновації. Менеджерам у своїй управлінській діяльності необхідно використовувати елементи культури станів як важливий інструментарій стимулювання креативності. Культура станів ґрунтується на природних законах, які стимулюють креативність, зокрема закону креативності, головна теза якого стверджує, що якість та унікальність нової ідеї на вході перебуває у прямій й безпосередній залежності від цих же показників на виході, тобто сили мотиваційного важеля здатного запалити людину і сприяти розвитку творчого процесу. В умовах сьогодення стимулюючий ефект інноваційної культури вплине на постійне генерування нових якісних ідей і закладе фундамент для формування креативної системи на підприємстві.

Важливими принципами існування креативної системи на підприємстві є принципи реальності, енергетичності та сміливості, які випливають із культури дії. Отже, логічно на зміну культурі стану приходять культура дії, здатна завдяки своїй сутності й особливим принципам прискорити інноваційний розвиток підприємства.

Принцип реальності підсилює ентузіазм, необхідний для творчого процесу, зрівноважуючи креативні можливості та прагнення до нововведень. Принцип енергетичності є життєвою силою для реалізації ідеї, він також підсилює творче натхнення; має у собі сильний переконливий імпульс, що розвиває у працівників інноваційний дух і прагнення до творчої активності. В умовах нестабільного середовища та негативної дії багатьох факторів невизначеності менеджерам підприємства необхідно навчитися мистецтва управління енергією, що підвищить енергонасиченість інноваційних ідей. Принцип сміливості необхідний не тільки для генерування ідей, але й для їхньої успішної матеріалізації, оскільки допомагає у реалізації кардинальних ідей і в революційних змінах. Незважаючи на його опозиційність до ризику, він є рушієм організаційного розвитку і створення інновацій. Долаючи фактор ризику, завдяки принципу сміливості інноваційна діяльність стає значно результативнішою в якісному розумінні цього слова.

Інноваційна культура підприємства має особливі ознаки, вона поєднує у собі високий ринковий потенціал, наділений енергією стимулювання інноваційного розвитку, із мінімальним ризиком та контролем над підприємством. Проте, інтеграційні процеси та збільшення числа транснаціональних корпорацій загострюють проблему узгодження місцевого законодавства із законодавством інших країн і, як наслідок, виникає об'єктивна закономірність у функції контролю, координування і підвищення відповідальності. Якщо на рівні окремо взятого підприємства контр-

ольна функція інноваційної культури є неов'язковою, то в умовах глобалізації на рівні транснаціональних корпорацій контроль, чітка регламентація процесів і поділ праці є необхідними елементами культури.

Ринок інновацій існує у певному макросередовищі, в якому поєднуються різні інтереси учасників господарювання, якими рухають різні мотиви. У взаємовідносинах між суб'єктами ринку, як і на локальному рівні – між працівниками підприємства, мотиваційна функція інноваційної культури відіграє важливу роль. Інтереси суб'єктів ринку суттєво відрізняються, а завдяки мотиваційному фактору їх можна цілеспрямовано змінювати і формувати на різних рівнях. Для цього необхідно попередньо проаналізувати мотив дій виробників, споживачів, дослідників та інших структур, які задіяні в інноваційному ланцюжку.

Розробляючи стратегію інноваційної діяльності, підприємства повинні враховувати не тільки свої комерційні інтереси, але й інтереси суспільства, тому першочергове завдання інноваційної культури полягає в екологічному спрямуванні інноваційної діяльності. У цьому плані показовою є світова практика, яка демонструє можливості зменшення негативного впливу інноваційних продуктів на довкілля. Мотиваційний механізм повинен спонукати підприємства-виробники до виробництва інноваційних продуктів з високим рівнем екологічності та стимулювати відповідний попит на екологічно чисті товари, розвиваючи культуру споживання і турботливе ставлення до екологічних негараздів.

Залучення мотиваційного механізму до життєвого циклу екологічної інновації сприятливо вплине на збалансованість інноваційної діяльності. Мотиваційне поле повинно бути досить гнучким з огляду на те, що стимулювання є динамічним елементом управління, яке поширюється на інтереси всіх учасників процесу, починаючи від зародження ідей та завершуючи її матеріалізацією у готовий продукт. У цьому контексті важливим є стимулювання діяльності дослідників і науковців, які генерують нові ідеї. Стимулювання праці саме цієї категорії працівників повинно забезпечити не тільки прискорення темпів наукових досліджень, але й підвищити персональну зацікавленість у систематичних дослідницьких роботах шляхом об'єктивного поєднання принципу матеріального і морального заохочення. Сукупність різнохарактерних стимулів сприятиме скороченню розриву між творчими можливостями дослідників і реальною реалізацією їхніх ідей, тобто оптимізації усіх складників потенціалу та наблизенні існуючого стану до бажаного.

Отже, роль інноваційної культури в розвитку інноваційної діяльності підприємства та забезпеченні його конкурентоспроможності проявляється у тому, що вона: виконує функцію стимулятора творчої думки; оптимізує всі складові інноваційного потенціалу підприємства; відображає відносини, які складаються на всьому інноваційному циклі із висвітленням слабкої ланки; надає всьому інноваційному процесові певної організованості, регламентуючи відповідні процедури; істотно зменшує опір до нововведень завдяки культурі змін та перехідних процесів; впорядковує процес інновацій завдяки своєму інституціональному характеру; оптимізує весь інноваційний шлях підприємства на основі прийнятих цінностей та бажання працювати на випередження і гідно сприймати сучасні виклики часу. З огляду на те, що конкурентні переваги – це ті характеристики, які вигідно відрізняють підприємство від конкурентів, інноваційна культура є домінуючим фактором у забезпеченні стабільної конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, наділеним високою енергетичною спонукую до розвитку

ділової активності.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» (433-15) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №13. – Ст. 93.
2. Александрова В. П. Прогнозування впливу інноваційних факторів на розвиток економіки України / В. П. Александрова, М. І. Скрипниченко, Л. І. Федулова // Економіка і прогнозування. – 2007. – №2. – С. 9-26.
3. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу : [наукове видання] / Н. Л. Гавкалова. – Харків: Вид. ХНЕЦ, 2006. – 252 с.
4. Управління ефективним функціонуванням машинобудівних підприємств : [монографія] / В.М. Гончаров, В. М. Макаренко, О. В. Ольшанський, Є.В. Гончаров ; під ред. В. М. Гончарова. – Донецьк : СПД Купріянов В.С., 2007. – 218 с.
5. Жовнір Н. М. Управління організаційною і інноваційною культурою в системі регіонального розвитку / Н. М. Жовнір // Економіка і регіони 2004. – №1(2). – [ПнТ9]. – С. 45-47.
6. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика / за ред. Л. І. Федулової. –К. : Основа, 2005. –552 с.

Захарчин Г.М. Активизация инновационных процессов предприятий машиностроения на основе фактора инновационной культуры.

Освещается роль инновационной культуры в инновационном развитии предприятий машиностроения. Характеризуются проблемные аспекты, тормозящие инновационную деятельность отечественных машиностроительных предприятий, и в этом контексте обосновывается стимулирующий эффект инновационной культуры. Раскрывается взаимосвязь инновационного потенциала с инновационной культурой. Выделяются стабилизирующая и развивающая инновационные культуры; а также предлагается к рассмотрению и практическому использованию новый вид культуры: культура состояния и культура действия. Характеризуются принципы и функции инновационной культуры с особым акцентом на мотивационную функцию, которая согласовывает интересы всех участников инновационного цикла. Описываются каскадная и спиральная модели инновационной культуры, которые характеризуют ее жизненный цикл и определяют перспективы развития.

Ключевые слова: инновационный процесс, инновационная культура, инновационное развитие, мотивация.

Zakharchyn G.M. Activation of Innovative Processes of Enterprises of Machine Works on the Basis of the Factor of innovative Culture.

The role of innovative culture is elucidated. Problem aspects which brake innovative activity of domestic machine-building enterprises are characterized and the stimulant effect of innovative culture is grounded. Interconnection of innovative potential opens up with an innovative culture has been outline. Stabilizing and developing innovative cultures are singled out; and also a new type of culture is offered to consideration and practical use: culture of states and culture of action. Main principles and functions of innovative culture are characterized with a special accent on a motivational function which co-ordinates interests of all the participants of innovative cycle. Cascade and spiral models of innovative culture, which characterize its life cycle and determine the prospects of development are described.

Key words: innovative culture, innovative development, innovative potential, motivation

Надійшло 24.06.2009 р.