

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК ОСНОВИ ДЛЯ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

© Патора Р., Цимбаліста Н.А., 2008

Визначено роль і значення інноваційної культури для успішної реалізації стратегії інноваційного розвитку підприємства. Описано особливості і принципи формування ефективної інноваційної культури. Уточнено та розмежовано зміст понять „інтелектуальний капітал” та „інтелектуальний потенціал”.

Ключові слова: інноваційна культура, інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал, стимулювання інноваційної активності персоналу.

Role and value of innovative culture for successful realization of strategy of innovative development of enterprise is determined. Features and principles of forming of effective innovative culture are described. Maintenance of concepts „intellectual capital” and „intellectual potential” is specified and delimited.

Keywords: innovative culture, intellectual capital, intellectual potential, activation of innovative activity of personnel.

Постановка проблеми

Визначальною ознакою розвитку світової економіки сьогодні стає глобалізація, одним із основних факторів якої є загострення конкуренції на міжнародному рівні. За умов частих і все менш прогнозованих змін ринкового середовища такі фактори, як великі запаси природних ресурсів або дешева робоча сила, вже не можуть виступати головним джерелом конкурентних переваг. Єдиний шлях завоювання лідерських позицій – це активний творчий пошук та інноваційна діяльність, яка в умовах сьогодення потребує мотиваційних чинників.

Чимало наукових праць та досліджень виділяють проблему пошуку ефективних засобів методів стимулювання працівників. Однак творча інтелектуальна праця, результатом якої є втілення в життя інноваційних ідей, істотно відрізняється від фізичної праці та інтелектуальної діяльності, яка не пов'язана з процесом створення та впровадження інновацій [1, с. 49]. Тому важливим завданням теорії та практики менеджменту є пошук та розроблення конкретних засобів мотиваційного впливу на творчих працівників-інтелектуалів з врахуванням особливостей психології та організації їхньої праці.

Цю суперечність можна вирішити завдяки фактору інноваційної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питанням визначення сутності понять інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу, оцінки їхнього значення для забезпечення конкурентоспроможності та підвищення ефективності господарської діяльності вітчизняних підприємств, формування механізмів стимулювання інтелектуальної активності персоналу присвятили свої праці чимало дослідників. Серед них: Кендюхов О.В., Городянська Л.В., Корнева О.В., Панченко Є.Г., Ліфінцев Д.С., Смірнов О.О., Маркова Н.С. та ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що зміст та співвідношення окремих категорій (таких, як інтелектуальний капітал, інтелектуальний потенціал, інноваційна культура) і досі залишаються предметом жвавих наукових дискусій. Також недостатньо висвітленою залишається проблема формування ефективної інноваційної культури підприємства як основа для управління розвитком його інтелектуального капіталу.

Постановка цілей

Інноваційний розвиток будь-якого підприємства неможливий без ефективного використання і управління розвитком свого інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу, а також тісно пов'язаний із цілеспрямованим формуванням інноваційної складової його організаційної культури.

Мета роботи – визначити роль інноваційної культури у процесі реалізації інноваційної стратегії розвитку підприємства та її значення для забезпечення розвитку інтелектуального потенціалу, описати принципи формування інноваційної культури та її основні елементи а також уточнити та розмежувати зміст понять „інтелектуальний капітал” та „інтелектуальний потенціал”.

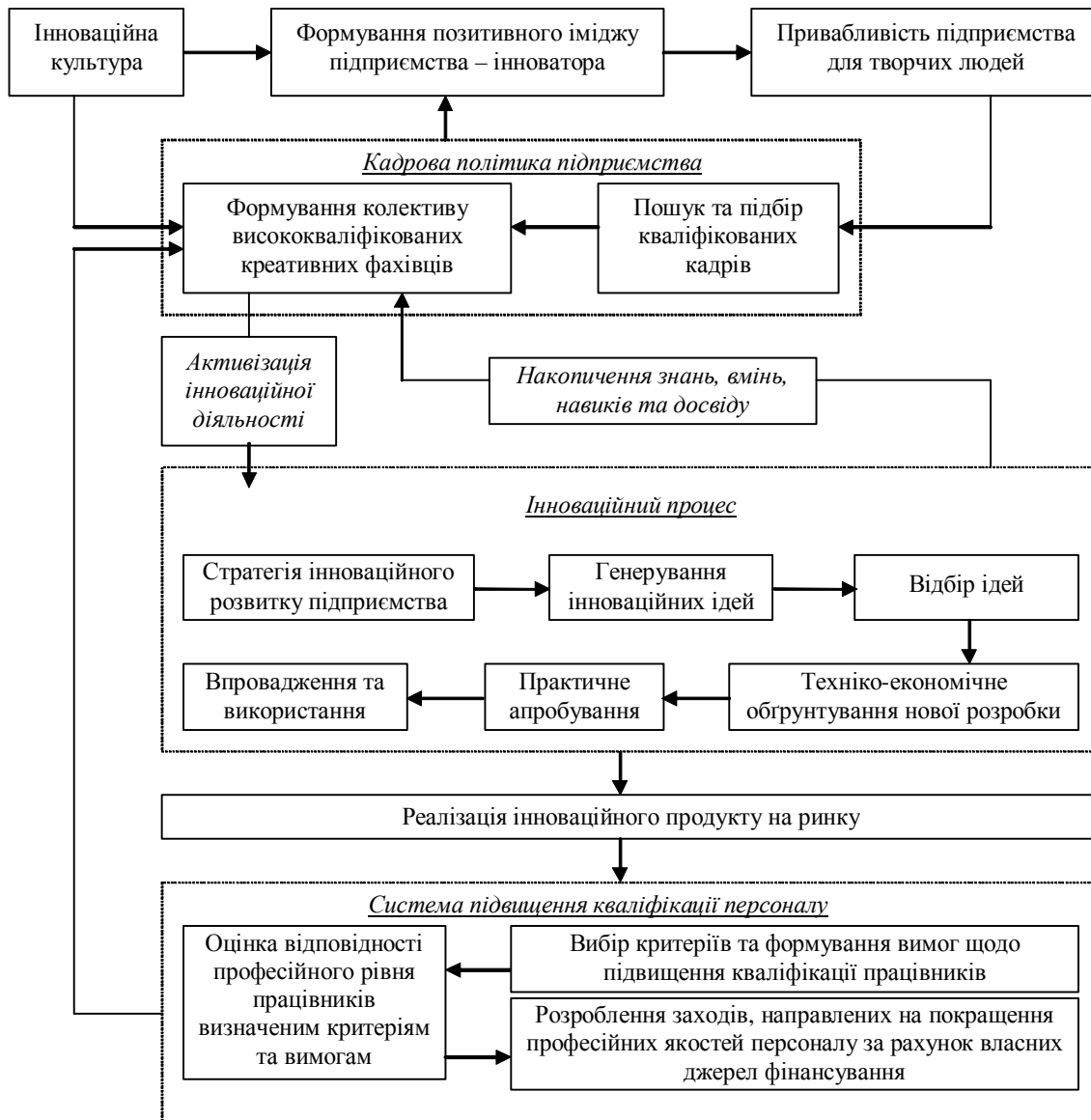
Виклад основного матеріалу

Як уже зазначалося, у літературі немає однозначності трактування понять „інтелектуальний потенціал” та „інтелектуальний капітал”. Деякі автори вживають їх як синонімічні назви одного й того самого економічного явища [2, с. 166]. За іншим підходом під інтелектуальним капіталом розуміють сукупність усіх нематеріальних активів підприємства: і тих, які можуть бути відображені у його фінансовій звітності, і тих, які ніяк не позначаються на вартісній оцінці активів (ліцензій, патентів, ноу-хау, управлінських технологій, досвіду тощо) [3, с. 253–254]. При цьому у різних літературних джерелах під час означення інтелектуального потенціалу стверджують, що він характеризує або здатність підприємства нарощувати свій інтелектуальний капітал [3, с. 256; 4, с. 17], або сукупність тих можливостей, які надає інтелектуальний капітал [5, с. 31]. На нашу думку, лише сукупність цих двох ознак у поєднанні із спроможністю підприємства реалізовувати наявні можливості якнайповніше виявляє суть інтелектуального потенціалу, оскільки, з одного боку, інтелектуальний капітал не виникає сам по собі, а з іншого, — навіть володіючи значним інтелектуальним капіталом, підприємство може виявитись неспроможним реалізувати його для досягнення поставлених цілей.

Отже, інтелектуальний потенціал — це здатність підприємства накопичувати інтелектуальні ресурси (активи), створюючи їх власними силами або залучаючи зі сторони, а також ефективно використовувати можливості сформованого в такий спосіб інтелектуального капіталу.

Проблеми активізації інтелектуального потенціалу підприємства як необхідної умови успішної реалізації стратегії його інноваційного розвитку часто пов'язують з поняттям інноваційної культури [4, с. 16]. На практиці можемо віднайти чимало прикладів, коли за інших рівних умов (за однакового матеріального, фінансового, кадрового, інформаційного забезпечення) на одному підприємстві нововведення запроваджуються швидко, а на іншому це відбувається дуже повільно чи не відбувається взагалі через те, що персонал виявляється неготовим сприйняти ті чи інші зміни. Якщо, скажімо, на підприємстві панує дух авторитаризму, доступ працівників до інформації дуже обмежений, а усі важливі рішення приймаються централізовано і одноосібно менеджерами вищої ланки управління, то така атмосфера не лише не стимулює працівників до творчої інтелектуальної праці, а й перетворює їх у безініціативних виконавців, які бояться висловити свою думку з приводу тієї чи іншої проблеми. У цих умовах персонал постійно перебуває в стресовому стані через невизначеність свого майбутнього і перспектив подальшого розвитку підприємства. Не виключено, що за інших обставин той самий склад працівників міг би стати могутньою інтелектуальною силою, активізуючи свою творчість та креативність, розвиваючи свої уміння і навички, примножуючи знання і досвід.

Отже, існування певного зв'язку між інноваційною культурою та інтелектуальним потенціалом — незаперечний факт. Складність полягає в тому, що вплив інноваційної культури на розвиток інтелектуального потенціалу є не прямим, а опосередкованим. Тому неможливо вивести якусь однозначну формалізовану модель. Однак можна спробувати показати вплив інноваційної культури на формування та розвиток інтелектуального потенціалу за допомогою логічної схеми взаємозв'язків складових елементів цих понять.



Концептуальна модель взаємодії інноваційної культури та інноваційного процесу

Як показано на рисунку, інноваційна культура підприємства сприяє формуванню його позитивного іміджу серед зовнішніх контрагентів (партнерів, споживачів, потенційних співробітників тощо), як такого, що активно розробляє та впроваджує інноваційні ідеї і є відкритим для сприйняття нової ідеї. Такий образ підприємства робить його привабливим для творчих людей-інтелектуалів. Завдяки цьому в поєднанні із відповідною кадровою політикою формується колектив працівників з високим рівнем інтелектуальних здібностей. А робота в умовах ефективно сформованої інноваційної культури стимулює цих фахівців виявляти і реалізовувати свій потенціал через постійне генерування, відбір, апробування та впровадження в дію нових ідей. При цьому важливо, щоб інноваційна активність працівників мала не хаотичний, а впорядкований характер, спрямований на реалізацію стратегії інноваційного розвитку підприємства. В результаті проходження усіх стадій інноваційного процесу – від виникнення інноваційної ідеї і до її реалізації – відбувається накопичення нових знань, умінь, навичок та досвіду. Тут також необхідно зазначити, що на етапі відбору ідеї та техніко-економічного обґрунтування нової розробки може виявитись, що аналогічний інноваційний продукт (технологія, ноу-хау) уже існує. У цьому разі необхідно проаналізувати доцільність провадження власних дослідно-конструкторських робіт, порівнявши витрати на придбання патенту чи ліцензії з витратами на власну розробку.

Успішна реалізація інноваційного продукту (патентів, ноу-хау, інноваційної продукції) підприємства на ринку може стати поштовхом до розширення його діяльності, в тому числі шляхом галузевої диверсифікації. У зв'язку з цим виникає необхідність перегляду визначених раніше критеріїв та вимог до професійних якостей працівників та організації відповідних заходів, направлених на підвищення їхньої кваліфікації.

Щоб показати, в який спосіб інноваційна культура стимулює творчу інтелектуальну активність персоналу, необхідно детальніше розглянути деякі з її складових:

- відкритий доступ до інформації всередині підприємства сприяє формуванню атмосфери взаємної довіри між менеджерами та їхніми підлеглими, впевненості працівників у своєму майбутньому. При цьому важливо так подати інформацію, щоб співробітники розуміли, що впровадження інновацій принесе користь їм, через покращання фінансово-економічних показників діяльності підприємства;

- участь творчих працівників-інтелектуалів у прийнятті управлінських рішень, які безпосередньо впливають або пов'язані з їхньою трудовою діяльністю, створює відчуття власної причетності та значущості для підприємства, сприяє задоволенню потреби у самовираженні та самореалізації;

- схвалення творчої інтелектуальної активності персоналу – це головний нематеріальний стимул для працівників активізувати свій інтелектуальний потенціал і в подальшому розвивати свої здібності. Визнання, вдячність з боку керівництва і внутрішнє задоволення від того, що їхні ідеї і розробки втілюються в життя, — цілком достатній стимул для більшості творчих особистостей. При цьому, якщо та чи інша ідея не виправдала сподівань і не принесла очікуваного ефекту, не слід критикувати або карати її автора: потенційні винахідники не повинні боятися зазнати невдачі, оскільки страх заважатиме їм продукувати інноваційні ідеї та виявляти ініціативу;

- матеріальне стимулювання це невід'ємний елемент інноваційної культури, яким, однак, не варто зловживати. Тобто додатково стимулювати працівників матеріально треба не за сам факт їхньої інноваційної та творчої активності, а за досягнення певних цілей (зниження витрат, зростання обсягів збуту, зменшення витрат часу на виконання операцій або скорочення витрат від браку тощо) завдяки використанню їхніх ідей. У світовій практиці можна віднайти чимало прикладів систем мотивування інноваційної активності працівників. Так, у Бельгії, Франції, Англії та ФРН на підприємствах створюються преміальні фонди за розробку, освоєння і випуск інноваційної продукції, величина яких залежить від частки цієї продукції в загальному обсязі виробництва або від темпів приросту обсягів її реалізації [6, с. 120].

Отже, інноваційна культура є вихідним пунктом активізації інноваційних процесів на підприємстві. Вона, з одного боку, створює передумови для ефективного відбору кадрів і створення висококваліфікованого колективу працівників-інтелектуалів, а з іншого, – забезпечує формування сприятливого організаційного клімату для реалізації інноваційних рішень на підприємстві.

Слід зазначити, що культура як явище не може існувати поза своїм носієм (особою, групою осіб чи організацією), так само, як і кожній окремій особі притаманний певний рівень культури, певний набір ціннісних і соціальних установок. Отже, організаційна культура будь-якого підприємства може формуватись спонтанно, шляхом взаємодії та інтеграції індивідуальних цінностей та установок його працівників або цілеспрямовано – під керівництвом менеджерів вищої ланки управління. У разі спонтанного формування організаційна культура може і не містити інноваційної складової, функції і роль якої в інноваційній діяльності підприємства описані вище. Тому для успішної реалізації інноваційної стратегії розвитку підприємства потрібно, щоб засновники та менеджери вищої ланки управління приділяли достатню увагу питанням формування інноваційної культури.

Першоджерелом та основою для визначення місії і цілей діяльності підприємства та формування інноваційної складової його організаційної культури є особистісні характеристики засновників: рівень їхньої готовності до ризику, здатність до інноваційного мислення, ініціативність тощо [7, с. 54]. Не менш важливою у процесі підтримки і розвитку інноваційної культури є роль менеджерів підприємства. Саме від менеджерів значною мірою залежить чи будуть прийняті до уваги і реалізовані інноваційні ідеї та розробки творчих працівників-інтелектуалів.

Тому поряд із формуванням колективу висококваліфікованих креативних фахівців необхідно подбати також і про створення високоефективної команди менеджерів та забезпечити їм можливості для розвитку їхніх професійних якостей. При цьому процес професійного розвитку керівників може відбуватися „за нагодою” – залежно від появи нових нестандартних завдань і проблем, або ж плануватися заздалегідь у вигляді навчання на курсах підвищення кваліфікації, тренінгах тощо. Оптимальним і найефективнішим є варіант, коли здобуття менеджером теоретичних знань і навиків у процесі навчання випереджатиме або хоча б збігатиметься в часі з виникненням відповідних нових завдань та проблем під час роботи [8, с. 41]. Слід також зазначити, що за відбору кандидатів на керівні посади не варто завжди опиратися лише на здобутий раніше досвід і результати роботи кандидата, потрібно також зважати і на його здатність використовувати нові можливості, приймати перспективні, хоч і більш ризикові, управлінські рішення. Досвід минулих невдач і прорахунків часто може стати стримувальним фактором у процесі вибору варіанта управлінського рішення з існуючих альтернатив.

Висновки

Інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал є важливими характеристиками будь-якого підприємства-інноватора. Однак ці поняття не можна ототожнювати. Інтелектуальний потенціал, на відміну від інтелектуального капіталу, не може виступати товаром на ринку виробничих ресурсів і не може бути відчужений від організації, яка його спродукувала. Водночас ефективність використання інтелектуального капіталу підприємства та досягнення на цій основі значних конкурентних переваг залежить від рівня його інтелектуального потенціалу.

Одним із чинників розвитку інтелектуального потенціалу підприємства є інноваційна культура, вплив якої виявляється у двох основних напрямках: по-перше, вона сприяє створенню позитивного іміджу підприємства у зовнішньому середовищі; по-друге, дає змогу забезпечити сприятливі умови для активізації інноваційної діяльності всередині підприємства. Слід зауважити, що кожній організації притаманна певна культура, незалежно від того, чи були прикладені до її формування свідомі зусилля з боку її керівників. Культура підприємства, що виникла спонтанно, може не містити інноваційної складової, тому формування інноваційної культури повинно відбуватися цілеспрямовано, з врахуванням специфіки діяльності підприємства та відповідно до стратегії його розвитку.

Перспективи подальших досліджень

Оскільки для підприємств України поняття організаційної та інноваційної культури є достатньо новим і далеко не усі керівники приділяють належну увагу проблемам її формування, то перспективи подальших досліджень слід присвятити вивченню особливостей і механізмів трансформації спонтанно сформованої організаційної культури у впорядковану і керовану систему цінностей, переконань, правил, спрямовану на досягнення стратегічних цілей інноваційного розвитку підприємства.

1. Кендюхов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів // *Економіка України*. – 2005. – № 3. – С. 49–56
2. Косьмин А.Д. Интеллектуальный потенциал общества: формирование, оценка, эффективность использования / А.Д. Косьмин, Е.А. Косьмина. – М.: Экономика, 2004. – 318 с.
3. Корнева О.В. Використання характеристик інтелектуального капіталу і інтелектуального потенціалу в управлінні підприємством // *Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна*. – 2007. – Вип. 31–3. – С. 251–257.
4. Панченко Є. Інтелектуальний потенціал компаній: досвід емпіричного дослідження // *Економіка України*. – 2005. – № 10. – С.14–22.
5. Кендюхов О. Гносеологія інтелектуального капіталу // *Економіка України*. – 2003. – № 4. – С. 28–33.
6. Смірнов О.О. Інноваційна активність персоналу як джерело зростання конкурентних переваг підприємства // *Актуальні проблеми економіки*. – 2004. – № 11(41) – С. 116–125.
7. Смолінська О.Є. Кейс-стаді організаційної культури: методика дослідження і методика викладання // *Актуальні проблеми економіки*. – 2008. – № 1 (79). – С. 51–59.
8. Білошапка В.А., Кулик Ю.Є. Сучасні пріоритети наукових досліджень професійного розвитку менеджерів у міжнародному бізнесі // *Актуальні проблеми економіки*. – 2007. – № 11(77). – Сс. 39–45.