

УДК 658.589

## ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Т.М. Янковець,

Київський національний університет технологій та дизайну

**Постановка проблеми.** Сучасні вітчизняні промислові підприємства у своїй діяльності проходять складний етап адаптації до ринкових умов господарювання. Серед загроз зовнішнього середовища, які гальмують інноваційний розвиток підприємств легкої промисловості, найважливішими є: недобросовісна конкуренція з боку іноземних товаровиробників; втрата внутрішніх ринків збуту; невисокий рівень фахової підготовки робітників галузі; правова незахищеність прав інтелектуальної власності; низька інвестиційна привабливість підприємств галузі; недостатність коштів для фінансування інноваційної діяльності, що впливає на низьку результативність інноваційної діяльності тих підприємств, що її здійснюють; відсутність платоспроможного попиту на інноваційну продукцію галузі [1]. Для підприємств за відсутності державної підтримки головними завданнями з усунення негативного впливу зазначених загроз мають стати: удосконалення системи стратегічного управління; підвищення рівня ділової активності підприємств та пошук інвесторів під інноваційні проекти на засадах партнерства; підвищення рівня маркетингової діяльності; пошук ніш на ринку продукції легкої промисловості та їх заповнення. Вирішенню цих завдань сприятиме підвищення рівня інноваційної культури власників, управлінців та працівників з метою впливу на підвищення їх інноваційної активності, що забезпечить розвиток інноваційного потенціалу підприємства та досягнення його стратегічної мети.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В умовах становлення ринкової економіки постсоціалістичних країн питанням розробки теоретико-методологічних проблем інноваційного розвитку присвячені праці російських та українських вчених: Л.І. Абалкіна, С.Ю. Глазьева, П.Н. Завліна, С.Д. Ільєнкової, Д.І. Кокуріна, Р.А. Фатхутдінова, Ю.В. Яковця, Ю.М. Бажала, В.М. Гейця, А.П. Гречан, А.В. Гриньова, М.П. Денисенка, С.М. Ілляшенка, Л.І. Нейкової, Д.М. Черваньова та ін. Формування інноваційної культури організації в умовах становлення економіки знань досліджувалось у роботах І. Ансоффа, П. Друкера, Д. Белла, С.Ф. Биконі, В.Л. Іноземцева, А.А. Чухно та ін. Проблеми мотивації й стимулювання інноваційної діяльності вивчали В.М. Колот, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, Й.М. Петрович, А.І. Пригожин, В.А. Савченко та ін. За великої кількості публікацій з означених проблем невирішеними залишаються питання розвитку інноваційної культури працівників підприємств легкої промисловості, а також стимулювання та мотивації їх інноваційної активності.

*Обґрунтовано вплив інноваційної організаційної культури на підвищення прибутковості та соціальних стандартів підприємства. Запропоновано мотиваційний механізм підвищення інноваційної активності власників та працівників підприємства. Визначено стратегічні орієнтири досягнутого рівня інноваційної організаційної культури.*  
**Ключові слова:** розвиток інноваційного потенціалу, інноваційна організаційна культура, інноваційна активність, мотиваційний механізм.



*Рис. 2. Ієрархія стимулів і мотивів у системі розвитку інноваційного потенціалу підприємства (власна розробка)*

задовольнити традиційні фізіологічні потреби та підтримати певний рівень життя. Підвищити мотивацію, моральну задоволеність від роботи, бажання працюючи виконувати визначену функцію у суспільстві дозволяють нематеріальні стимули [8]. Причому саме нематеріальні стимули і мотиви впливають на формування відданості працівників підприємству.

Однак слід пам'ятати, що як власники, так і працівники підприємства можуть знаходитись у різних психологічних станах у різні періоди часу, що впливає на "бажання працювати" [9]. Залежно від особистісних якостей людини засобом впливу є: на власників — особистісна відповідальність; на працівників — особистісна відповідальність та контроль,

причому на керівників більше впливатиме особистісна відповідальність, на підлеглих — контроль.

**Висновки.** Інноваційна організаційна культура є одним із інструментів стратегічного управління підприємством. За швидкоплинних змін зовнішнього оточення інновації стають важливою умовою розвитку підприємства та мають вплив на економіку й суспільство, що приводить до змін поведінки всіх суб'єктів господарювання та всіх верств суспільства [10]. Ефективне стратегічне управління та розвиток інноваційного потенціалу є взаємообумовленими та взаємозалежними. Наскільки інноваційна організаційна культура сприяє підвищенню інноваційної активності працівників підприємства та, відповідно, розвиткові

Система стимулів та мотивів інноваційної активності власників та працівників підприємства (власна розробка)

	Стимули		Мотиви
	Внутрішні (мікрорівень)	Зовнішні (макрорівень)	
<i>Власники</i>			
Матеріальні	Приватна власність	Податкові пільги; інвестиції; економічна конкуренція; державне економічне стимулювання	Економічна вигода; збереження розпочатої справи; забезпечення економічної стабільності і сталого розвитку власного підприємства
Нематеріальні	Інноваційні ризики	Законодавство; розвиток науково-технічного прогресу; інноваційний клімат; інноваційна культура суспільства; екологія	Соціальний статус; незалежна поведінка; суспільне визнання; влада; творчість та зацікавленість у інноваційному розвитку; меценатство; благодійність
<i>Керівники</i>			
Матеріальні	Розмір заробітної плати (+надбавки, премії, бонуси за результатами праці підрозділу та підприємства, за підвищення ринкової вартості акцій підприємства); страхування; придбання акцій компанії; подарунки; оплата конференцій, екскурсій; службові пільги (комп'ютер, автомобіль)	Податки; економічна конкуренція; конкуренція на ринку праці (безробіття)	Економічна зацікавленість у результатах праці підрозділу та підприємства
Нематеріальні	Стратегічне управління; підприємницькі ризики; інноваційна організація культури; розвиток кар'єри; можливість займатися науковою діяльністю; залучення до участі у нарадах вищого рівня; делегування повноважень	Законодавство; інноваційна культура суспільства; інформаційні, комунікаційні технології; екологія	Творча зацікавленість у результатах праці підрозділу і підприємства; розвиток розумових здібностей; соціальний статус; самореалізація; визнання; самовдосконалення
<i>Підлегли</i>			
Матеріальні	Розмір заробітної плати (+надбавки, премії, бонуси); премії за творчість та винахідництво; оплата навчання; страхування; подарунки; оплата екскурсій	Конкуренція на ринку праці (безробіття)	Високий зарібок; фізичні потреби; безпека життєдіяльності
Нематеріальні	Розвиток кар'єри; інноваційна організаційна культура; можливість брати участь у творчих нарадах; гуртки якості; безперервне навчання; захоплення; грамоти, фото на дошці пошани; сприятливий психологічний клімат; сприятливі умови праці; гнучкий графік роботи	Інноваційна культура; екологія	Різноманітність та легкість праці; можливість бачити результати праці; відсутність стресів

інноваційного його потенціалу та досягненню його стратегічної мети, можливо визначити за стратегічними орієнтирами: збільшення прибутковості підприємства; зростання ринкової вартості підприємства; підвищення ліквідності активів; зниження ризиків діяльності [11]. Вирішенню питання формування та підтримання інноваційної організаційної

культури сприяє використання мотиваційного механізму підвищення інноваційної активності власників і працівників підприємства через систему стимулів і мотивів. Це системний безперервний процес, який безпосередньо впливає на формування та розвиток інноваційного потенціалу підприємства для досягнення його стратегічної мети.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Янковець Т. М. Аналіз інноваційності підприємств легкої промисловості // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Зб. наук. праць. — Київ. — 2010. — № 1 (51). — С. 186–195.
2. Биконя С. Інноваційна культура — умова реалізації інноваційної політики // Персонал. — 2006. — № 4. <http://personal.in.ua/article.php?ida=266>.
3. Захарчин Г. М., Любомудрова Л. С. Інноваційна культура як пріоритетний напрямок інноваційного розвитку вітчизняних підприємств // Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції “Инвестиционные приоритеты эпохи глобализации: влияние на национальную экономику и отдельный бизнес” (5–6 березня 2009 р.). [http://www.confcontact.com/2009\\_03\\_05/5\\_zaharchin.htm](http://www.confcontact.com/2009_03_05/5_zaharchin.htm).
4. Янковець Т. М. Інноваційний потенціал промисловості України як основа стратегії її інноваційного розвитку // Методологічні основи розвитку постіндустріальної економіки: Монографія / За ред. М.П. Денисенка, А.П. Гречан, В.В. Лойко. — К: Фітосоціоцентр, 2010. — 688 с.
5. Стадник В. В., Йохна М. А. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник. — К: Академвидав, 2006. — 464 с.
6. Карпунь І. Н. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства // Вісник національного університету “Львівська політехніка”. Зб. наук. праць. — Львів. — 2008. — № 628. — С. 529–233.
7. Зянько В. В. Інноваційне підприємництво: сутність, механізми і форми розвитку: Монографія. — Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2008. — 397 с.
8. Дряхлов Н., Курьянов Е. Системы мотивации персонала в западной Европе и США // ПорталіTeam. Технологии корпоративного управления. <http://www.iteam.ru/articles.php?tid=2&pid=3&sid=48&id=465>.
9. Петрович Й. М., Леськів М. Р. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — № 4(106). — С. 127–132.
10. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента: Пер. с англ. — М.: ООО “ИД Вильямс”, 2006. — 432 с.
11. Янковець Т. М. Інноваційні стратегії підприємства легкої промисловості як засіб реалізації його інноваційного потенціалу // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — № 2. — С. 167–174.

---

Т.Н. Янковець **ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

Дано обоснование влиянию инновационной организационной культуры на повышение прибыльности и социальных стандартов предприятия. Предложен мотивационный механизм повышения инновационной активности владельцев и работников предприятия. Определены стратегические ориентиры достигнутого уровня инновационной организационной культуры.