

## УМОВИ І ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© Захарчин Г.М., 2008

Розглянуто основні умови інноваційного розвитку вітчизняних підприємств, проаналізовано проблеми, які гальмують інноваційну активність; виділено особливу роль інноваційної культури як внутрішнього каталізатора інноваційного поступу; обґрунтована необхідність зміни технології управління інноваційним розвитком.

**Ключові слова:** інноваційний розвиток; управління знаннями; інноваційна культура; інноваційна активність; інтелектуальні активи; технологія управління інноваційним розвитком.

**The basic terms of innovative development of domestic enterprises are considered, problems which brake innovative activity are analysed; the special role of innovative culture is selected as an internal catalyst of innovative advancement; the necessity of change of technology of management innovative development is grounded.**

**Keywords:** innovative development; management knowledges; innovative culture; innovative activity; intellectual assets; technology of management innovative development.

### Постановка проблеми

За умов глобалізації світової економіки найважливішим фактором динамічного розвитку вітчизняних підприємств є наявність високоефективної інноваційної системи, спроможної забезпечити генерування і комерціалізацію інноваційних ідей, формування високої інноваційної культури та підвищення соціальної відповідальності. Для формування такої системи необхідно враховувати всі умови й мобілізувати внутрішні джерела стимулювання інноваційної активності. Крім того, необхідно вирішувати низку проблем, які притаманні всім країнам з перехідною економікою і які гальмують інноваційний розвиток. У вирішенні проблем не завжди допомагає зарубіжний досвід, а власний досвід поки що не дає бажаних результатів. Тому маємо відчутну невідповідність між об'єктивною необхідністю інноваційного прогресу та низькою інноваційною сприятливістю вітчизняної економіки, наслідком якої є повільна комерціалізація інноваційних ідей. Ця основна суперечність стає предметом обговорення серед теоретиків і практиків, які пропонують різні механізми сприяння інноваціям, але переважно, на макрорівні та регіональному рівні. Отже, виникає необхідність системного розгляду умов і проблем інноваційного розвитку на рівні підприємства.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Виконаний автором аналіз наукових літературних джерел свідчить про те, що питання, пов'язані із інноваційною тематикою, набули особливого інтересу за умов євроінтеграційних та глобалізаційних процесів. У цьому контексті заслуговують на увагу наукові доробки авторів, які глибоко аналізують теоретичні положення та категоріальний апарат інноваційної сфери [1; 6] і на основі цього розвивають загальну теорію інновацій. Питання технології та механізму інноваційного розвитку також доволі широко висвітлюються в періодиці та монографічних виданнях наших науковців, зокрема, в публікаціях авторів [3; 4; 5]. Проблеми інноваційного розвитку економіки

України та досвід розвинених країн з цих питань, відображеної в працях авторів [2; 7], в яких переплітаються інноваційні та інвестиційні аспекти.

Незважаючи на серйозні напрацювання в цій сфері, залишається значна частина питань, які недостатньо досліджені або розглядаються опосередковано. Зокрема, поверхнево досліджені питання ефективності інновацій через призму категорій цінності, інноваційної культури, додаткової вартості та мотивації і креативності. Перелічені аспекти є важливими умовами інноваційного розвитку підприємств і вимагають системного підходу до їхнього вивчення у взаємозв'язку із проблемами – як наслідками недотримання зазначених умов. Саме цієї проблематики стосується ця стаття.

### **Постановка цілей**

Основна мета статті полягає в тому, щоб на основі аналітичного огляду сучасних досліджень і концепцій інноваційного розвитку України згрупувати і виділити найважливіші умови активізації інноваційної діяльності вітчизняних підприємств та окреслити головні проблеми, які гальмують цей процес і надають нашій економіці інноваційно непривабливого характеру.

### **Виклад основного матеріалу**

У центрі інноваційних процесів завжди є людина, яка одночасно є носієм інноваційних ідей, організатором процесів і реалізатором інновацій. Отже, головна увага повинна звертатися на людський капітал, оскільки і механізми реалізації інноваційних ідей, системи і стратегії – все залежить переважно від людини і тому людський фактор в економічно-соціальній системі сьогодні домінує.

Розглянемо ключові аспекти, пов'язані із людським фактором в інноваційних процесах в контексті сучасних викликів XXI століття.

Що необхідно для появи інновацій, крім зовнішніх факторів? Звичайно, це, по-перше, знання, які дають змогу продукувати новації: продуктові, технологічні, організаційні, соціальні.

По-друге, ступінь творчості людини, її здатність пропонувати нові ідеї, тобто фактор креативності, який з плином часу може себе вичерпувати.

По-третє, це добра воля людини, її прагнення до нововведень, спонукана, яка має характер мотивації.

Наявність всіх трьох складових є обов'язковою умовою інноваційної активності будь-якої організації, яка є, насамперед, сукупністю людей, тобто активним інтелектуальним ресурсом.

Відповідно до зазначених умов (знання, активна креативність, мотивація) виділимо головні проблеми, які є перепорою і зменшують сприятливу дію цих умов.

Щодо знань, то, будуючи суспільство знань, ми мало звертаємо увагу на ефективність використання знань. А за дослідженням швейцарських науковців, тільки 20 % знань, якими володіють працівники компанії, знаходять реальне “застосування при тому, що 42 % корпоративних знань становить інтелект персоналу, який ніяк не зафіксований на матеріальних носіях інформації” [5].

Ця проблема породжує іншу, дотичну до неї, – проблему трансформації індивідуальних знань в організаційні та створення інтелектуальних активів організації. У цьому контексті реально простежується суперечливість приватного (особистого), корпоративного і суспільного інтересів, яка, частково, зумовлюється неможливістю використання знання в іншому місці через низьку мобільність людей – носіїв технологічного знання. Згідно із законодавчими нормами працівник повинен відпрацювати повний робочий день на конкретному підприємстві, що не дає йому змоги використовувати свої знання в іншому місці та не стимулює підвищувати свій професійний рівень.

Теоретичний аспект цієї проблеми жваво обговорюється в наукових публікаціях, де зазначається, зокрема, що останнім часом навіть спеціалізовані знання все частіше стають ресурсом з коротким життєвим циклом через підвищення темпів знань, які притаманні сучасній глобальній економіці. Для успішного здійснення інноваційного процесу підприємства все частіше залежать від компліментарних знань і ноу-хау, створених за межами цих підприємств [6].

У такій ситуації логічно запитати – чи доцільно нарощувати знання і де та гранична межа, за якої процес нагромадження знань уже неефективний?

Отже, ми стоїмо ще перед однією проблемою – необхідності використання відповідних технологій управління для перетворення знань на товар. Щоправда, сьогодні цю проблему частково вирішують аутсорсингові схеми.

Очевидно, знання треба не тільки нарощувати, але і зберігати у разі їхнього вчасного невикористання. З цією метою на підприємствах та інших організаціях доцільно створювати банк знань, банк ідей, пропозицій, пам'ятаючи, однак, про моральне старіння знань. Крім того, потрібна селекція знання, тобто накопиченню знання повинно передувати дослідження тенденцій розвитку не тільки економіки чи окремих сфер суспільства, але й усього світу, який дасть йому за допомогою активної інтуїції визначити, які галузі знань будуть необхідні в перспективі. Тобто ланцюг системи знань повинен охоплювати: моніторинг і маркетингові дослідження потреби у нових знаннях, а потім формування сукупності цих знань у відповідних вишах. Так ми досягнемо ефективності використання знань на практиці і, водночас, підвищення рівня компетентності випускників. Крім того, варто запровадити жорсткішу систему навчання – строго на замовлення підприємств, тоді конкретні знання відповідатимуть професійній компетентності і вимогам ринку. Це також сприятиме тісній співпраці науки, освіти і виробництва. Наслідуючи принцип безперервної освіти, випускники вишів, які працюють за замовленням підприємств, повинні підвищувати свій професійний рівень у тих самих закладах. Тобто структура функцій й цілі вишів повинні бути частково змінені та модернізовані.

Можливий інший підхід до вирішення проблеми – запровадження гнучкого режиму і свободи в навчальному процесі вишів через створення творчо-експериментальної лабораторії (ТЕЛ), яка стане в перспективі первинним осередком новітніх центрів знань. Це стратегічне завдання, яке в часовому вимірі розтягується, але вже сьогодні свідчить про необхідність його вирішення.

Нагромадження знання має також культурний та духовний аспекти, які істотно впливають на те, з якою метою будуть використовуватися знання. У цьому контексті особливо важлива роль організаційної культури, яка “сприяє та стимулює розвиток знань і дає знанням високу цінність” [5]. Саме завдяки цінностям, що культивуються на підприємстві, може підвищуватись свідомість і відповідальність усіх працівників за гуманізацію інноваційних процесів. Тобто нова економіка, нова освіта і самоменеджмент, побудовані на високій культурі, самосвідомості й відповідальності сьогодні є головними чинниками ефективності інноваційних зрушень у суспільстві. Ефективне залучення зазначених чинників сприятиме інтеграції людини освіченої і людини культурної, оскільки синтез освіти та культури є каталізатором не просто інноваційного розвитку, а інноваційного поступу підприємств.

Сучасна динаміка інноваційного розвитку вітчизняних підприємств має негативні симптоми, які засвідчують тенденцію зменшення інноваційного характеру їхньої діяльності. Цей факт породжує ще одну важливу проблему – зменшення попиту на висококваліфіковану робочу силу, що, відповідно, також руйнує розвиток потреби у нагромадженні знань.

Джерела появи описаних проблем відомі, а їхнє вирішення можливе лише в контексті формування нової управлінської парадигми, в якій ключова роль відведена управлінню знаннями. Інструментом управління стануть цінності, які на кожному підприємстві будуть визначатися рівнем розвитку його організаційної і, зокрема, інноваційної культури. В інноваційній культурі велике значення має готовність до змін та прагнення до орієнтованої на споживача інноваційної продукції. Інноваційна культура спонукає підприємства до вибору зрозумілих і чітких цілей, вона розвиває прагнення всього персоналу до інноваційності та здатності їх здійснювати, вдало поєднуючи готовність до ризику, сміливість технічних рішень із їхньою екологічною чистотою та соціальною етичністю. Завдяки інноваційній культурі наші підприємства зможуть упорядкувати хаос в інноваційному полі та підвищити свою інноваційну активність, перетворюючи знання, інноваційні ідеї в прибуток.

Інноваційна культура стимулює розвиток творчої особистості, оскільки її роль дуже важлива не тільки в інноваційному процесі, але й для майбутнього України загалом. Однак, впроваджуючи

інноваційну культуру, підприємства будуть змушені змінювати стиль, методи, функції управління, можливо й організаційну структуру управління й кадрову політику. Інноваційній культурі відповідає особистісно-орієнтований менеджмент, де панують переважно горизонтальні зв'язки, особистісне спілкування – діалог, висока свідомість персоналу, отже, послаблення функції контролю; команда односторонніх новаторів, особистостей, в якій керівник – це ідеолог, консультант, а не командир. Для сприяння й постійного заохочення творчої атмосфери на підприємстві в організаційному плані доцільно створити особливу ланку в структурі управління – інноваційний підрозділ, в якому працюватимуть в єдиній команді менеджер – інноватор, менеджер – психолог, соціолог, системний аналітик, програміст. Функціонально та ідеологічно інноваційний підрозділ повинен співпрацювати із аналогічними інноваційними осередками у вищих, тобто творчо-експериментальними лабораторіями. Завдяки такій співпраці забезпечується безперервність продукування інноваційних ідей та їхнє перетворення на реальну вартість, розширюється мотиваційне поле і заохочення до творчих процесів; сприйняття нового буде розглядатися як сприятлива можливість і уможливиться реальний, а не суто формальний, взаємозв'язок освіти, науки й виробництва.

Інтеграція ТЕЛ та інноваційних підрозділів на підприємствах сприятиме культивуванню єдиних цінностей, розвитку інноваційної культури, здібностей, які необхідні сучасному менеджеру та істотно підвищить результативність науково-технічних розробок. Завдяки цьому інноваційні процеси стануть ефективним і дієвим інструментом модернізації економіки і забезпечення її високого конкурентного статусу на міжнародному ринку.

#### **Висновки та перспективи подальших досліджень**

Інноваційний розвиток вітчизняної економіки можливий за умови підтримки інноваційних процесів та активізації інноваційного характеру підприємницької діяльності. Домінує в моделі економічного розвитку вітчизняних підприємств система інноваційних процесів, інтелектуального капіталу та нова якість людських ресурсів, сформована під впливом інноваційної культури. Інноваційний поступ стане успішним, якщо всі перелічені складові будуть взаємопов'язані в єдиному інноваційному ланцюжку спільною ідеєю і рівнозначно поціновані. Тобто відповіддю на сучасні виклики є інноваційність у всіх її проявах.

Однак на шляху інноваційного розвитку підприємств є перепони, які мають об'єктивний і суб'єктивний характер і значно гальмують цей процес.

З огляду на зазначене, подальші дослідження будуть спрямовані на розроблення нової парадигми управління інноваційним розвитком, в основі якої лежатиме інноваційна культура, знання як найвища цінність, соціальна технологія і моральна відповідальність.

1. Винокуров В.И. Основные термины и определения в сфере инноваций // *Инновации*. – 2005. – № 4. – С.6–21. 2. Жилияев І.Б. Інвестиції в людський капітал України // *Інноваційно-інвестиційна діяльність*. – 2002. – № 6. – С.20. 3. Ілляшенко С.М. *Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи. Навч. посібник* – Суми: ВТД. Університетська книга, 2003. – 278 с. 4. Пересунько Є.С. *Принципи інноваційної діяльності підприємств України // Проблеми науки*. – 2007. – № 8. – С.23–27. 5. *Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України. В 3 т. За ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Квасюка*. – К.: Фенікс, 2007. 6. Філіна Г.І., Кравченко М.Н. *Проблеми інноваційного розвитку економіки України // Економіка та держава*. – 2007. – № 5. – С.16–19. 7. Федулова І.В. *Теоретичні положення з визначення категорії інноваційний процес і інноваційна діяльність // Проблеми науки*. – 2007. – № 8. – С.2–7.