

## **Підвищення ефективності діяльності підприємства на основі інноваційної культури**

Фірсова Ганна Олександрівна

Студентка 4 курсу

факультету Менеджменту і Маркетингу

ХНЕУ ім. С. Кузнеця

У сучасних умовах у багатьох галузях економіки умови господарської діяльності зазнають змін. Різні інноваційні технології, впровадження нових форм діяльності, і науково-технічний прогрес в цілому неминуче призводить до появи особливих технологій, відповідно до яких запроваджується нова продукція і послуги. Як результат, навколо нової продукції формується новий ринок [2].

Інноваційна культура грає важливу роль у підвищенні ефективності діяльності підприємства, як потужний інструмент управління і знаходить своє вираження в тому, що в останнє десятиліття явно намітився перехід до нового типу економічного розвитку, так званим науково-технічним або інноваційним [4].

По суті це вносить значні зміни і доповнення в саму організаційну культуру підприємства. Інноваційний тип культури характеризується:

більш високим освітнім рівнем персоналу;

творчою обстановкою, новаторством;

постійною потребою в удосконаленні, експериментаторство – експериментаторстві

готовністю до ризику;

динамізмом [4].

Саме процес управління змінами дозволяє дотримуватися контролю процесу розвитку підприємства, а також здійснювати корекцію проекту по введенню системи менеджменту якості [3]. Зміни всередині підприємства

відбуваються постійно і повсюдно. Саме від спрямованості, ефективності і своєчасності змін залежить ефективність і конкурентоспроможність підприємства.

Існують різні види організаційних змін, які відбуваються в організаціях. Залежно від джерел впливу виділяють такі типи змін, як породжені зовнішнім і внутрішнім середовищем [6].

Розрізняють також зміни за критеріями ймовірності - спонтанні і цілеспрямовані [3]. Залежно від підходу до управління змінами класифікують як еволюційні і революційні зміни. В сучасних умовах, на зарубіжних підприємствах є спеціальні посади, які пов'язані з управліннями змін, в Україні ця практика ще не поширена.

Для формування інноваційної культури необхідна особлива організаційна структура управління, в основу якої покладено принцип гнучкого реагування, сприйняття нового [5, 8]. Для цього використовуються проектні або програмно-цільові структури і їх поєднання з традиційною функціональністю. Важлива умова підприємства інноваційної діяльності на внутрішньофірмовому рівні – підприємницька автономія, тобто надання самостійності окремим структурним одиницям підприємства з метою стимулювання їх ризикової активності у впровадженні нововведень «інтрапренерства» (від слів «антрепренерство» підприємництво і «інтра» внутрішній) [2].

У сучасних підприємствах для підтримки і стимулювання інноваційної діяльності культура повинна виконувати наступні функції:

- формування іміджу інноваційного підприємства, що відрізняє її від будь-якої іншої;

- створення сприятливого клімату для розвитку почуття спільності, згуртування працівників підприємства в єдиний колектив, члени якого усвідомлюють взаємозв'язок своїх цілей з цілями підприємства, вірять в її майбутнє і орієнтовані на інновації;

- створення умов для реалізації творчого потенціалу працівників;

забезпечення підтримки цінностей, правил і норм поведінки, що стимулюють інноваційну діяльність, створення і поширення нововведень;

соціалізація новонайманих працівників, спрямована на підтримку творчості та інноваційної діяльності;

спрямування дій членів підприємства на досягнення організаційних цілей, які заохочують інноваційну діяльність;

посилення залученості працівників у справи підприємства і відданості їй;

формування і контроль зразків поведінки, доцільних в інноваційній організації. [1]

Таким чином, зміни повинні бути зрозумілі і проаналізовані співробітниками підприємства. Разом з тим, будь-які зміни в підприємстві завжди викликають у співробітників підприємства різні опору. Отже, управління змінами являє собою процес, переведення підприємства з поточного стану в бажане[ 5].

Для управління організаційними змінами традиційно використовують кілька підходів:

антикризовий підхід – до нього вдаються, коли треба за невеликий час досягти швидко результатів, при впровадженні він зустрічає найбільший опір з боку співробітників, так як. основним методом, використовуваним при цьому підході, буде реінжиніринг, який має на увазі під собою комплексне зміна діяльності компанії [7];

адаптивний підхід – зміни йдуть етапами і після проведення першого етапу настає другий, за другим третій, за третім четвертий і так далі. При такому підході, як правило, застосовують метод проектного управління [2].

Говорячи про зміну культури в бік інноваційної як частину безперервного методу управління змінами, то можна отримати команду, яка активно самостійно розвивається, керує проектами та повертається до керівництва лише за підтвердженням або порадою щодо наступних кроків. Це дозволяє звільнити керівництво від зайвого контролю над проектами, що дає можливість приділити увагу менеджерам іншим проблемам. Також в такому підприємстві добре

реалізується особистий потенціал працівника, так як він має можливість говорити, пропонувати, бути ініціатором без страху осуду. Такі умови роботи сприятливо впливають на утримання працівників та розвиток діяльності підприємства.

#### Перелік використаних джерел

1. Буняк Н.М. Інноваційна культура в системі менеджменту підприємства, Молодий вчений. №9 (36). 2016. Режим доступу : <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/9/48.pdf>
2. Згуровський М. З. Основні проблеми та шляхи державної підтримки інноваційних процесів в Україні. Інвестиції та інноваційний розвиток. 2008. №1. С. 7–11.
3. Крючков, А. Г. Збалансована система цінностей як ефективний інструмент HR-менеджера для підвищення ефективності менеджменту компанії. Відділ кадрів. 2015. №1 (36). С. 22-36.
4. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України / [заред. доктора екон. наук Л. І. Федулової]. К.: Вид. Ін-ту екон. та прогнозув., 2007. 472 с.
5. Старцева В.Н. Моделі впровадження інноваційних технологій мотивації персоналу в сучасних високотехнологічних компаніях. Вісник Нижегородського університету ім. Н.І. Лобачевського. Серія Соціальні науки. 2013. №1 (29). С. 46-52.
6. Челнокова Н. Ю Лояльність співробітників як спосіб підвищення ефективності підприємства. Інноваційна культура. 2015. №11. 277 с.
7. Шипуліна Ю.С. Інноваційна культура організації: сутність, структура, підходи до оцінки, 2020. Режим доступу : [https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2020\\_2\\_132\\_138\\_0.pdf](https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2020_2_132_138_0.pdf)