

УДК 658.589

ФОРМИРОВАНИЕ СРЕДЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

КАЛЫШЕНКО В. А.**Харьков**

Финансовое благополучие субъектов хозяйствования в современных условиях во многом зависит от их способности адаптироваться к изменениям и продуцировать изменения разного характера. Учитывая ограниченность всех видов ресурсов и высокий уровень конкуренции одним из наиболее продуктивных направлений действий любого предприятия есть инновационный путь развития, необходимым условием реализации которого есть совокупность возможностей предприятия, которые определяются состоянием системы элементов и факторов, обеспечивающих

сохранение имеющегося уровня и/или активизацию инновационной деятельности, т. е. инновационный потенциал. Неудовлетворительное состояние инновационного потенциала или его отсутствие представляет собой основную причину инновационной стагнации предприятий. Поэтому особо актуальной есть проблема разработки направлений развития инновационного потенциала и определение необходимой (благоприятной) среды его развития на предприятии.

Исследованию сущности и структуры инновационного потенциала, определению его места в общем потенциале предприятия, изучению особенностей его формирования и оценки посвящены работы многих ученых, среди которых А. Гречан [2], С. Ильяшенко [5], О. Рудыка [11], В. Верба, И. Новикова [1], Л. Лощина, В. Милашенко [6], И. Топух [12], И. Уманский [13], А. Ни-

колаев [9] и др. Несмотря на большое количество научных разработок, их практическую и теоретическую ценность, некоторые проблемы развития инновационного потенциала нуждаются в более детальном изучении. Одним из таких вопросов есть формирование среды развития инновационного потенциала.

Учитывая ориентацию на инновационную модель развития, которую задекларировала Украина, актуальными являются вопросы развития инновационного потенциала субъектов хозяйствования, что требует соответствующего методического обеспечения. Важными элементами такого обеспечения есть разработка методики оценки инновационного потенциала предприятия, определения первоочередных направлений его развития и создание соответствующей среды для развития инновационного потенциала. Проблемы оценки ИПП были исследованы автором в работах [7, 8], в результате чего разработан алгоритм оценки состояния ИПП и предложен порядок расчета показателя соответствия, с помощью которого определяются первоочередные направления развития ИПП. Указанные исследования необходимо дополнить изучением среды развития ИПП, что и определено целью данной работы.

Формирование среды развития инновационного потенциала предприятия в значительной мере зависит от осознания и внедрения субъектом хозяйствования философии инновационного поведения, которое реализуется через создание особого механизма – механизма развития как у руководителей, так и у сотрудников организации психологии предпринимательства и новаторства. Как указывает В. С. Пономаренко: «Потенциал инновационного поведения формируется в человеке, во-первых, заложенными природой в его психике способностями к предпринимательству и, во-вторых, – системой менеджмента, в которую человек попадает на предприятии» [10, с. 494].

Согласно авторскому видению, особую актуальность для развития ИПП приобретают вопросы формирования инновационной культуры. Несмотря на то, что повышение уровня инновационной культуры в законе «О приоритетных направлениях инновационной деятельности в Украине» было определено стратегическим приоритетом, в нашей стране этому вопросу не уделяется необходимое внимания, что может иметь негативные последствия для инновационного развития экономики [14].

Как было установлено ранее, «инновационная культура предприятия» – это целостная система ориентаций коллектива предприятия на продуцирование и восприятие новых идей, на формирование способности и готовности реализовать и поддерживать инновации во всех сферах деятельности предприятия за счет развития и использования творческих способностей работников, реализации их креативного потенциала [3, с. 676]. Именно такая культура создает положительную среду формирования и развития ИПП. Диапазон проявления инновационной культуры довольно широкий: от создания условий для эффективного формирования инновационного потенциала предприятия до обеспе-

чения его эффективного использования и развития. К такой мысли склоняется Н. Мостовенко, утверждая, что «... инновационная культура предусматривает создание условий эффективного использования инновационного потенциала в интересах развития общества ...» [4]. Инновационная культура способна обеспечить передачу новым работникам и подразделениям основ инновационного поведения, которые уже проверены временем и признаны полезными для конкретного предприятия (трансляционная функция); отбор новых или заимствованных инновационных элементов, которые удовлетворяют потребности предприятия на конкретном временном интервале (селекционная функция); раскрытие творческих возможностей работников предприятия на основе активизации их инновационного поведения (креативная функция).

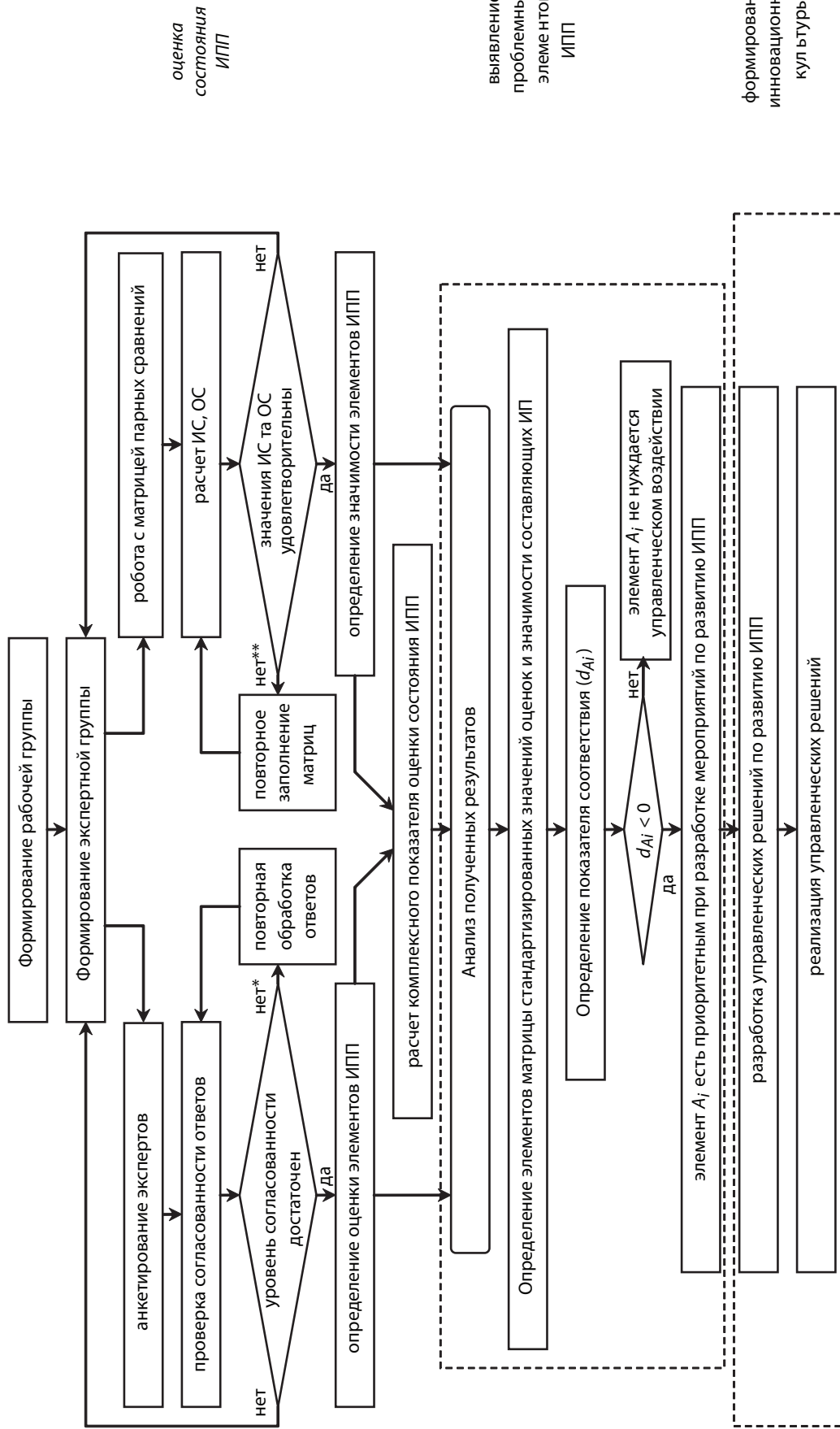
Общий алгоритм развития ИПП, включая оценку его состояния, определение приоритетных направлений разработки управленческих решений и формирование среды развития ИПП, имеет следующий вид (рис. 1).

В целом предложенный алгоритм можно условно разделить на три блока: оценка состояния ИПП, выбор проблемных элементов ИПП, формирование инновационной культуры.

Результатом реализации первого блока есть получения трех групп показателей: оценка отдельных элементов ИПП; весомость каждого элемента ИПП для активизации инновационной деятельности; комплексный показатель оценки состояния ИПП. Такие показатели могут быть использованы как отдельно так и в комплексе, создавая при этом информационную базу для организации и проведения мониторинга состояния инновационного потенциала.

Второй блок предложенного алгоритма обеспечивает возможность выявления наиболее проблемных элементов ИПП и позволяет определить направления первоочередных управленческих действий.

При организации формирования инновационной культуры (третий блок предложенного алгоритма), которая обеспечивала бы поддержку и развитие ИПП, нужно придерживаться определенных принципов. К основным из них, следует отнести: согласование целей (все решения относительно формирования инновационной культуры должны согласовываться с основными стратегическими и тактическими программами развития предприятия); социальное партнерство (необходимо развивать систему внутреннего и внешнего сотрудничества как наиболее эффективного средства для развития инновационных процессов на предприятии); обоснованная целесообразность охраны и распространения информации (в зависимости от особенностей деятельности предприятий в конкретных условиях важно активизировать механизмы распространения или механизм охраны определенной информации или инновационных идей); соучастие (создание условий, при которых каждый член коллектива осознает значимость своего творческого, интеллектуального вклада в конечные результаты инновационной деятельности); материальное и моральное поощрение (внедрение системы справедливых вознаграждений за активное продуцирование



ИС индекс согласованности; ОС – отношение согласованности; * – повторная обработка ответов проводится с целью расчета коэффициентов парной корреляции, которые позволяют выявить группы экспертов с одинаковыми или близкими взглядами. Эксперт, у которого все коэффициенты окажутся отрицательными, не имеет единомышленников, исключение его оценок повысит уровень согласованности ответов; ** – заполнение матриц проводится после повторного обсуждения экспертами исследуемой проблемы. Такое обсуждение рекомендовано проводить не больше 2-ух раз, если показатели ИС и ОС не приобретают удовлетворительных значений, целесообразно сформировать новую экспертную группу

Рис. 1. Алгоритм развития ИПП

ЕКОНОМІКА ПОТЕНЦІАЛ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

инновационных идей и экспериментирование); обратная связь (создание механизма и формирование банка данных относительно положительных и отрицательных последствий разработки и внедрение инноваций предприятием, его контрагентами и конкурентами); междисциплинарный подход (инновационная культура является продуктом системы наук, к которым, в частности, относятся психология, социология, праксиология, управление).

ВЫВОДЫ

Формирование инновационной культуры на предприятиях с учетом предложенных принципов требует изменения менеджмента, который должен основываться на новом мышлении работодателей, менеджеров и отдельных личностей и есть важным фактором активизации развития инновационного потенциала предприятия в целом. Направление дальнейших исследований – формирование матрицы соответствия состояния ИПП (его проблемных элементов) тем типам инновационной культуры, которые обеспечат наиболее благоприятные условия для его развития. ■

ЛИТЕРАТУРА

- 1. Верба В. А., Новікова І. В.** Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства // Проблеми науки.– 2003.– № 3.– С. 22 – 31.
- 2. Гречан А. П.** Теоретичні засади визначення інноваційного потенціалу підприємства // Економіка та держава.– 2005.– № 7.– С. 34 – 37.
- 3. Доронина М. С., Калишенко В. О.** Інноваційна культура: сутність і роль у забезпеченні розвитку інноваційного потенціалу підприємства Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. Випуск 245: в 5 т.– Т. III.– Дніпропетровськ: ДНУ, 2008.– С. 674 – 684.
- 4.** Економічний механізм регулювання інноваційної діяльності промислових підприємств: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 [Електронний ресурс] / Н. А. Мостовенко; Гуманіт. ун-т «Запоріж. ін-т держ. та муніцип. упр.»– Запоріжжя, 2006.– 20 с.
- 5. Ильяшенко С. Н.** Инновационное развитие рыночных возможностей: проблемы управления. (Монография).– Сумы: ИПП «Мрия-1» ЛТД, 1999.– 222 с.
- 6. Лощина Л. М., Милашенко В. М.** Комплексна оцінка інноваційного потенціалу підприємства: теоретико-методичні підходи // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії.– 2008.– № 3(13).– С. 163 – 167.
- 7. Мартюшева Л. С., Калишенко В. О.** Визначення першочергових напрямів розвитку інноваційного потенціалу підприємств // Збірник наукових праць Черкаського державного технічного університету Серія: Економічні науки. Випуск 12.– Черкаси: ЧДТУ, 2004.– С. 220 – 223.
- 8. Мартюшева Л. С., Калишенко В. О.** Оцінка інноваційного потенціалу підприємств // Вісник Львівської Державної фінансової академії: збірник наукових статей. Економічні науки / Головний редактор Буряк П. Ю.– Львів: Львівська державна фінансова академія, 2005.– С. 227 – 233.
- 9. Николаев А.** Инновационное развитие и инновационная культура // Проблемы теории и практики управления.– 2002.– № 5.– С. 57 – 63.
- 10. Пономаренко В. С.** Стратегічне управління підприємством.– Х.: Основа, 1999.– 620 с.
- 11. Рудика О. В.** Интегральная оценка уровня развития инновационного потенциала предприятия // Бизнес Информ.– 2006.– № 3.– С. 27 – 34.
- 12. Топух І. П.** Оцінка інноваційного потенціалу як обов'язковий етап у процесі формування інноваційної системи підприємства // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля.– 2007.– № 7(133) ч. 2.– С. 170 – 174.
- 13. Уманський І. І.** Теоретичні аспекти дослідження інноваційного потенціалу підприємства // Вісник Хмельницького національного університету.– 2009.– № 6.– Т. 1. Економічні науки.– С. 55 – 59.
- 14.** http://www.foresight.nas.gov.ua/DocLib1/_39_inn06_innovation_level.htm