

ФОРМУВАННЯ СПРИЙНЯТЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

**МИХАЙЛОВА Л.І., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР,
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Досліджуються проблеми здатності організації до сприйняття інновацій, обґрунтовується необхідність формування умінь, навичок, а також системи здібностей, що в цілому забезпечують сприйнятливості організації до інноваційного розвитку.

The problems of innovating acceptance potential of organizations have been discovered in the article. The necessity of formation of skills and the system of skills, which supports the acceptations of innovation development by organization.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Упродовж багатьох тисячоліть багатство країн асоціювалося з матеріальними цінностями; в останні ж десятиріччя, в умовах посилення глобалізаційних процесів та формування нової інформаційної економіки основним фактором економічного зростання суспільства чи окремого регіону виступають знання. Це в повній мірі стосується і агропромислового комплексу. Разом з тим практика функціонування багатьох підприємств показує, що не всі із них успішно впроваджують інновації, витрачаючи кошти тільки на технічне переоснащення, придбання технологій, нехтуючи необхідністю організаційних змін, інвестуванням людського розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом все більша увага приділяється вивченню людського, інтелектуального капіталу в формуванні інноваційного розвитку суспільства (Нурсєв Р.; Марцінкевич В., Соболева І.; Бородіна О.М.; Грішнова О.А., Михайлова Л.І.; Губський Б.В.; Чухно А.А. та інші). Водночас недостатньо дослідженими є питання значення готовності організації до сприйняття змін та інноваційного розвитку.

Цілі статті. Метою дослідження є вивчення необхідності формування умінь, навичок, а також системи здібностей працівників, що в цілому забезпечують сприйнятливості організації до інноваційного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Дуже важливим для забезпечення ефективного впровадження інновацій є врахування рівня готовності організації до змін та нововведень.

Сприйнятливість організації до нововведення – це властивість суб'єкта опанування (освоєння) інновацій, а саме: термін освоєння нововведення даною організацією у порівнянні з іншими. Опанування нововведення складається з двох стадій: ініціювання – процес, за допомогою якого організація дізнається про новацію і вирішує її опанувати; упровадження – це процес, упродовж якого організація здійснює інновацію і вона стає її невід'ємною частиною.

Чим раніше буде прийнято рішення про впровадження інновацій або більше буде освоєно нововведень за певний період у порівнянні з іншими суб'єктами опанування нововведень, тим вища сприйнятливість організації. Тобто, сприйнятливість організації розглядається як похідна декількох груп чинників: структурних, індивідуально-психологічних, ринкових, комунікаційних, інституціональних. На характер і спрямованість нововведень в організації мають істотний вплив чотири групи чинників: інформованість організації про нововведення; її зовнішня підконтрольність; резервні ресурси; організаційна структура управління [1].

Зазначимо, що інформованість залежить від стилю керівництва організації та якісних характеристик персоналу, таких як загальний розвиток та широта інтересів, професіоналізм, спрямованість на зміни, схильність до ризику.

Зовнішня підконтрольність – це ступінь залежності організації від зовнішнього середовища, наприклад, потреба в ресурсах, кредитах, клієнтах, кадрах, положення на ринку, наявність конкурентів, зміна попиту.

Резервні ресурси – це ті, що не використовуються в організації на інші цілі і мають виняткове значення в процесі сприйняття нововведень. До них належать: інтелектуальний потенціал (чисельність науково-дослідних підрозділів, кількість спеціалістів – дослідників, конструкторів, інженерів, плінність, здібність та готовність до інноваційної діяльності); матеріальні ресурси (розміри виробничо-наукових потужностей, обладнання, запаси матеріалів тощо); фінансові ресурси (обсяги інвестицій, інноваційні фонди).

Організаційна структура. Централізація, формалізація, складність, інтегрованість, відкритість організації здійснюють вплив на сприйнятливість до нововведень [2].

Таким чином, сприйнятливість до інновацій потребує від організації здатності до сприйняття нових ринків, нових товарів, техніки і технологій, при цьому необхідно брати до уваги, що конкуренти не сидітимуть «склавши руки», а також будуть прагнути до перемоги. Отже, важливим є аналіз інформації про конкурентне середовище, оцінка рівня попиту на аналогічні товари та послуги. Аналіз і співставлення конкурентних переваг та можливостей охоплюють оцінку ємності ринку, можливості його сегментації, вигоду, яку пропонують споживачу конкуренти.

Слід відмітити і те, що на рівень сприйнятливості нововведень мають вплив як сам характер нововведень, рівень його радикальності, складність чи простота в експлуатації, життєвий цикл, так і параметри організації, яка здійснює інновацію, наявність та величина ресурсів, гнучкість її організаційних структур, стиль і характер мислення менеджерів, культура та психологічний клімат. Саме поєднання зазначених умов створює основу і визначає характер процесу адаптації новацій в організації. В залежності від того, яка стратегія буде прийнята організацією щодо внутрішньої чи зовнішньої інновації, необхідно прийняти відповідні тактичні та стратегічні рішення.

За умови впровадження інновації в межах власного підприємства увага звертається в першу чергу на підбір та навчання особистостей, схильних до сприйняття інновацій. Щодо виявлення та вибору таких особистостей, то характерними ознаками, а значить, і критеріями відбору та просування, можуть бути:

- високий рівень відхилення (наприклад, під час роботи) та незалежності від суспільних норм;
- висока здібність до перенавантаження (наприклад, при стресових навантаженнях із-за невирішених проблем);
- схильність до ризику та самовпевненості (наприклад, відсутність страху перед невдачею);
- самодисципліна (особливо, при обміні ідеями);
- радісне сприйняття завдань;
- високий рівень компетентності;
- орієнтація на дослідження та нові знання;
- висока чутливість, наприклад, відчуття проблеми.

Тому в сучасних умовах швидко змінюваного зовнішнього середовища для організацій, що прагнуть ефективно функціонувати, важливим є своєчасне реагування на зміни та інновації, їх дослідження, освоєння та управління ними. Більшість організацій, що постійно оновлюються, схильні відходити від

жорстких методів планування. Практика свідчить: якщо фірма опирається на план, «що є застібнутим на усі гудзики», то вона більше ніж інші втрачає нові можливості. Таким чином, організації розробляють плани, які краще відповідають реаліям змінюваної дійсності, є більш гнучкими, рухливими та практичними.

Важливим є формування та розвиток навичок і здібностей організації оперативно та дієво реагувати на зміни та інновації, ефективно управляти ними. Кожну організацію характеризує сукупність умінь, навичок, кваліфікацій та компетенцій, в першу чергу, керівництва. Особливо це стосується щодо сприйняття інновацій. Тому є важливим формування стратегії по розвитку цих умінь та навичок, усунення перешкод оновленню – таких звичок, що зводять нанівець намагання найбільш енергійних новаторів виробництва [3,с.88].

Створення необхідних навичок та умінь передбачає перш за все визначення напрямків, галузей діяльності, у яких їх слід формувати та розвивати. Основними при цьому можуть бути п'ять елементів, які представлені на схемі (див. рис. 1).

Структура характеризує організаційний устрій та структуру управління; регламентування функцій; визначення взаємозв'язку та субординації, підпорядкованості; розподіл робіт та інтеграцію діяльності.

Системи. Формальні та неформальні процедури в організації; взаємозв'язок виробничої та обслуговуючих систем; системи обліку, системи контролю якості, система оцінок результатів діяльності та інше.

Символіка поведінки. «Стиль» поведінки, орієнтований на увагу; важливість форми комунікацій; використання часу керівниками; критерії винагород; засоби виходу із кризи.

Склад. Персонал організації; демографічні характеристики; досвід, освіта, професійна підготовка; відповідність здібностей зайнятим посадам.

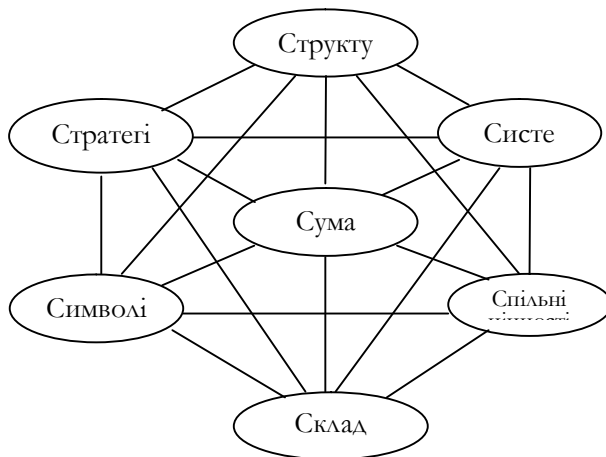


Рис. 1. Схема 7-С: формування системи умінь та навичок

Спільні цінності. Сукупність орієнтацій компанії на дотримання та застосування в практиці доброго, соціально значимого; формування ідеалів гордості організації; спільні цінності колективу є вищими за поставлені цілі; стиль поведінки компанії у важкі часи.

Стратегія. Плани розподілу та використання ресурсів та досягнення успіху у конкурентів.

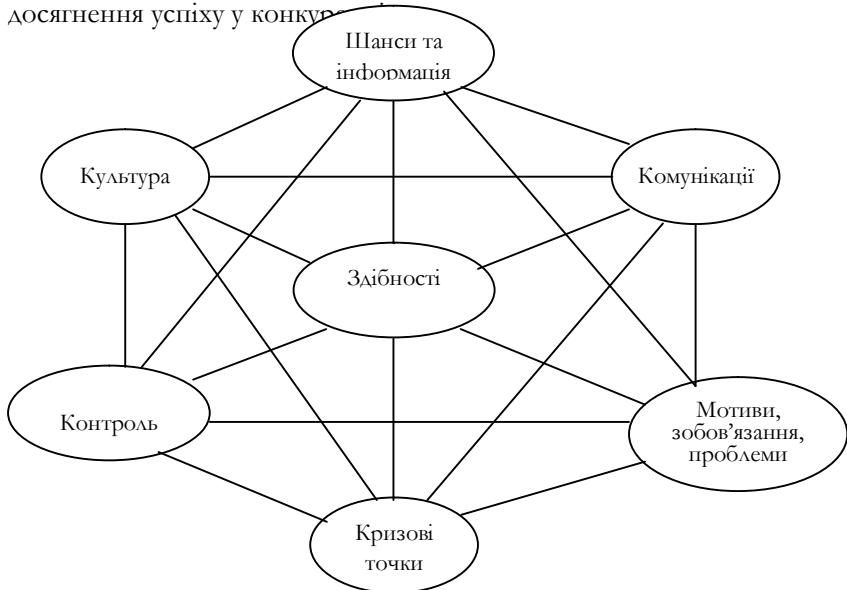


Рис. 2. Схема 7-К: формування здібностей до змін

Важливим завданням для керівництва кожного підприємства є формування здібностей як складової організаційної культури.

Необхідно формувати уміння та навички, розвивати здібність організації на сприйняття змін та інновації, що в сукупності складає особливу компетенцію та є беззаперечною перевагою у конкуренції. Така здібність організації на рис. 2 включає пість орієнтацій, які являють собою багатоцільову діяльність, що передбачає її планування та організацію.

Комунікації. Планування як комунікація є важливим фактором інтеграції; люди обмінюються своїми намірами діяльності, проблемами, тобто: містер Права Рука узнає, що задумав містер Ліва Рука.

Шанс та інформація. Непередбачуваність подій, ситуацій, майбутніх стратегічних рішень; важливість інформації; шанс володіння нею як фактор успіху.

Мотиви, зобов'язання та проблеми. Планування буде малокорисним без постійного виявлення проблем, ранжування та трансформації їх в мотиви, що «прив'язують» людей до праці; перелік постійно змінюваних проблем є джерелом оновлення мотивів та зобов'язань, які мають постійно змінюватися під впливом оточення.

Кризові точки. Планування допомагає пережити кризу або використовувати сприятливі можливості завдяки сценарію «що, якщо...»; завчасне визначення варіантів поведінки організації до настання кризи.

Контроль. В організаціях, орієнтованих на сприйняття інновацій, плани постійно контролюються, корегуються, гнучко пристосовуючи їх до змінюваного середовища.

Культура. Майже те саме, що і спільні цінності в схемі. Щорічне складання планів є добрим заходом для визначення цінностей та розвитку організаційної культури, формування свого бачення у майбутньому.

Таким чином, формування системи умінь та навичок, а також здібностей до змін, є передумовою сефктивного оновлення організації.

«Коло оновлення» організації отримуємо при об'єднанні схем (рис. 1) та (рис. 2). «Сума навичок» у першій схемі є тотожною «здібностям» у другій., а спільні цінності інтегруються з організаційною культурою.

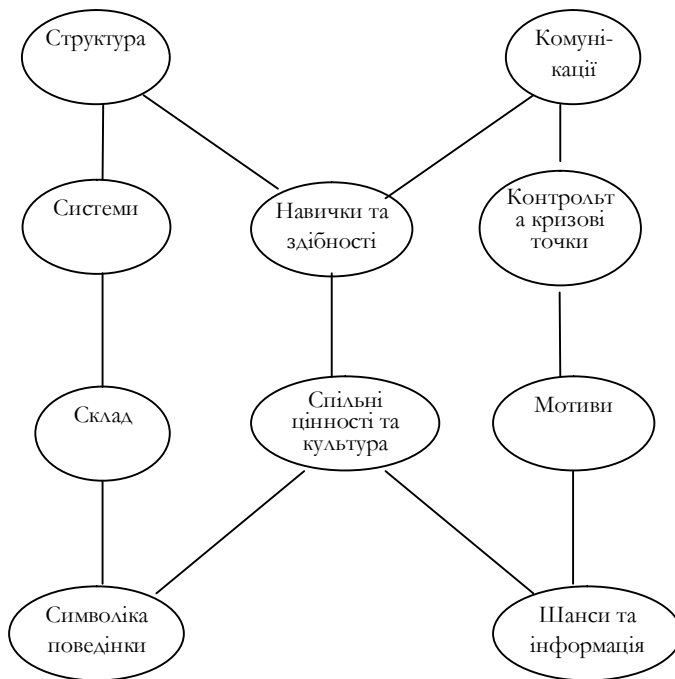


Рис. 3. «Коло оновлення»

Висновки. Інтегроване поєднання складових розвитку навичок та здібностей працівників, а також формування їх спільних цінностей та організаційної культури може в комплексі забезпечити ефективний інноваційний розвиток організацій. На перший погляд може здатися, що зазначене є зовсім не важливим, малозначимим, навіть таким, що практично не потребує значного інвестиційного забезпечення. Проте практика ефективно функціонуючих організацій показує, що їх цілі останнім часом все більше спрямовуються на застосування та розвиток нематеріальних активів, інтелектуального капіталу, носіями якого є люди, найцінніший ресурс організації.

Література.

1. Олейник А.Н. Институциональная экономика: [учебное пособие] / А. Н. Олейник. – М., ИНФРА-М, 2000. – 413 с.
2. Гринев В.Ф. Инновационный менеджмент: [учебное пособие] / В. Ф. Гринев. – К.: МАУП, 2000. – 200с.
3. Михайлова А.І. Інноваційний менеджмент: [навчальний посібник] / А.І. Михайлова, С.Г. Турчина. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248с.