

**С. М. Ілляшенко**

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри маркетингу та управління
інноваційною діяльністю,
Сумський державний університет, Україна;
д-р хабілітований, професор
Вищої школи економіко-гуманістичної,
Бельсько-Бяла, Польща
isn_dom@mail.ru

УДК 658:330.341.1 (477)

**Ю. С. Шипуліна**

кандидат економічних наук,
доцент кафедри маркетингу та управління
інноваційною діяльністю,
Сумський державний університет, Україна
shipulina.j@gmail.com

ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті досліджено механізми формування інноваційної культури підприємства, визначено і систематизовано фактори, що впливають на її стан. Запропоновано підхід до багатофакторної оцінки рівня інноваційної культури, а також її окремих складових. Розроблено матрицю для виявлення ступеня радикалізації інноваційних рішень, що дає змогу визначити характер інноваційної діяльності та створюваних інновацій залежно від стану інноваційної культури суспільства і конкретного підприємства-інноватора.

Ключові слова: підприємство, корпоративна культура, інноваційна культура, потенціал інноваційного розвитку, інноваційні рішення, факторний аналіз.

С. Н. Ильашенко

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга и управления инновационной деятельностью, Сумский государственный университет, Украина;
д-р хабілітований, професор Вищої школи економіко-гуманістичної, Бельсько-Бяла, Польща

Ю. С. Шипулина

кандидат экономических наук, доцент кафедры маркетинга и управления инновационной деятельностью, Сумский государственный университет, Украина

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье исследованы механизмы формирования инновационной культуры предприятия, определены и систематизированы факторы, которые влияют на ее состояние. Предложен подход к многофакторной оценке уровня инновационной культуры, а также ее отдельных составляющих. Разработана матрица для выявления степени радикализации инновационных решений, что дает возможность определить характер инновационной деятельности и создаваемых инноваций в зависимости от состояния инновационной культуры общества и конкретного предприятия-инноватора.

Ключевые слова: предприятие, корпоративная культура, инновационная культура, потенциал инновационного развития, инновационные решения, факторный анализ.

Serhii Illiashenko

D.Sc. (Economics), Professor, Head of the Marketing and Management of Innovative Activities Department, Sumy State University, Ukraine

2 Rymsky-Korsakov Str., Sumy, 40007, Ukraine

D. Hab., Professor, University of Economics and Humanities, Bielsko-Biala, Poland

Yulia Shypulina

PhD (Economics), Associate Professor, Sumy State University, Ukraine

2 Rymsky-Korsakov Str., Sumy, 40007, Ukraine

FACTOR ANALYSIS OF THE ENTERPRISE'S INNOVATIVE CULTURE

Abstract. Innovative culture and its certain level is one of the main preconditions for efficiency of an enterprise's innovative activity. Adequate assessment of the innovative culture level can reasonably manage the processes of the innovative-enabling environment formation.

The purpose of the article is to identify, analyze and systematize the factors that determine the level of enterprise's innovative culture; to study its components and subsystems; to develop the multi-factorial approach to evaluation the innovative culture's level and to selection the rational variants of innovative solutions according to the results of the multi-factorial approach.

Results. The mechanisms of enterprise's innovative culture forming are investigated. The factors that influence enterprise's innovative culture level are identified and classified. An approach to the multi-factor assessment of the innovative culture level and its individual components is presented. A matrix to determine the innovative solutions' radicalization degree, based on the ratio of the innovative culture levels in society and at the enterprise, is developed.

Conclusions. The obtained results allow creating the criteria and methodological base for diagnostics the level of the enterprise's innovative culture. Further researches have to be directed on the identification and justification the critical values for the indicators that show the level of the enterprise's innovative culture and also its subsystems and elements.

Keywords: enterprises; corporate culture; innovative culture; potential of enterprise's innovative development; innovative solutions; factor analysis.

JEL Classification: M14, M20

Постановка проблеми. Світовий досвід свідчить, що однією з головних передумов ефективності інноваційної діяльності підприємства є наявність певного рівня інноваційної культури (ІК), яка визначає спроможність персоналу сприймати, розробляти і виготовляти інновації, використовувати їх у своїй діяльності, сприяє реалізації креативного потенціалу працівників, мотивує їх на досягнення найвищих результатів тощо. Адекватна оцінка наявного рівня ІК дозволяє визначити можливість розвитку підприємства на основі інновацій, об'єктивно оцінити шанси на успіх реалізації конкретних інноваційних проєктів, обґрунтовано управляти процесами формування інноваційно сприятливого середовища. Відповідно, постає проблема визначення оціночних показників та формування критеріальної бази для прийняття управлінських рішень за результатами оцінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування та розвитку корпоративної (організаційної) культури, у тому числі інноваційної, досліджувалися у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема Д. Бодди та Р. Пейтон (Boddy & Paton, 1999) [1], Э. Шейн (Schein, 2007) [2] дослідили типи організаційних культур підприємств і установ, С. Каплан (Kaplan, 2014) [13] розкрив підходи до трансформації традиційної організаційної структури в інноваційну. К. Камероном (Kameron, 2001) [3] висвітлено підходи до діагностики організаційної культури. Т. Самоновою [4] організаційна культура розглядається як елемент комплексу маркетингових комунікацій, що формує імідж організації.

В. Балабанов [5] та С. Биконя [6] досліджують роль ІК суспільства у формуванні інноваційно сприятливого середовища у країні. У роботах Г. Захарчина, О. Андрійчука [7], Л. Патори, Н. Цимбаліста [8], О. Ларичевої [9] розглянуто підходи до моделювання ІК підприємства, її формування і розвитку як основи потенціалу інноваційного зростання.

У науковій літературі запропоновано ряд визначень ІК як на макрорівні, так і на рівні окремої організації, у загальних рисах окреслено складові інноваційної культури, проте питання оцінки її стану є малодослідженими. Досі не визначені фактори, що впливають на формування, розвиток і реалізацію ІК, особливо на рівні окремого підприємства чи установи.

Метою статті є визначення, аналіз та систематизація факторів впливу, які визначають стан ІК підприємства, її складових підсистем і елементів, розроблення на цій основі підходу до багатофакторної оцінки ІК та вибору за її результатами раціональних варіантів інноваційних рішень.

Основні результати дослідження. Системно проаналізувавши доро-

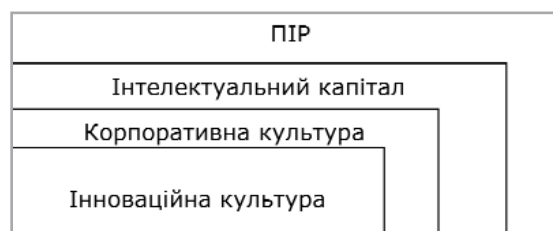


Рис. 1. Співвідношення складових ІПК
Джерело: Розроблено авторами

бок науковців за окресленою проблематикою, ми схильні стверджувати, що інноваційну культуру підприємства слід розглядати як складову його корпоративної культури [10]. При цьому остання є складником організаційного капіталу як підсистеми інтелектуального капіталу підприємства [11], який, своєю чергою, входить до потенціалу інноваційного розвитку (ІПР) [12]. Співвідношення ІПК, інтелектуального капіталу, корпоративної культури і ІК показано на рис. 1.

На інноваційну культуру підприємства, з одного боку, впливають елементи систем більш високого рівня (фактори впливу), але з другого боку, ІК сама впливає на їх стан. Очевидно, для визначення напрямку і сили впливу елементів доцільно проаналізувати фактори, що визначають стан складових та елементів ІПК підприємства.

Авторська схема взаємодії зазначених на рис. 1 підсистем, а також їх складових, представлена на рис. 2. Слід враховувати, що на зазначені на рис. 2 підсистеми ІПК чи-

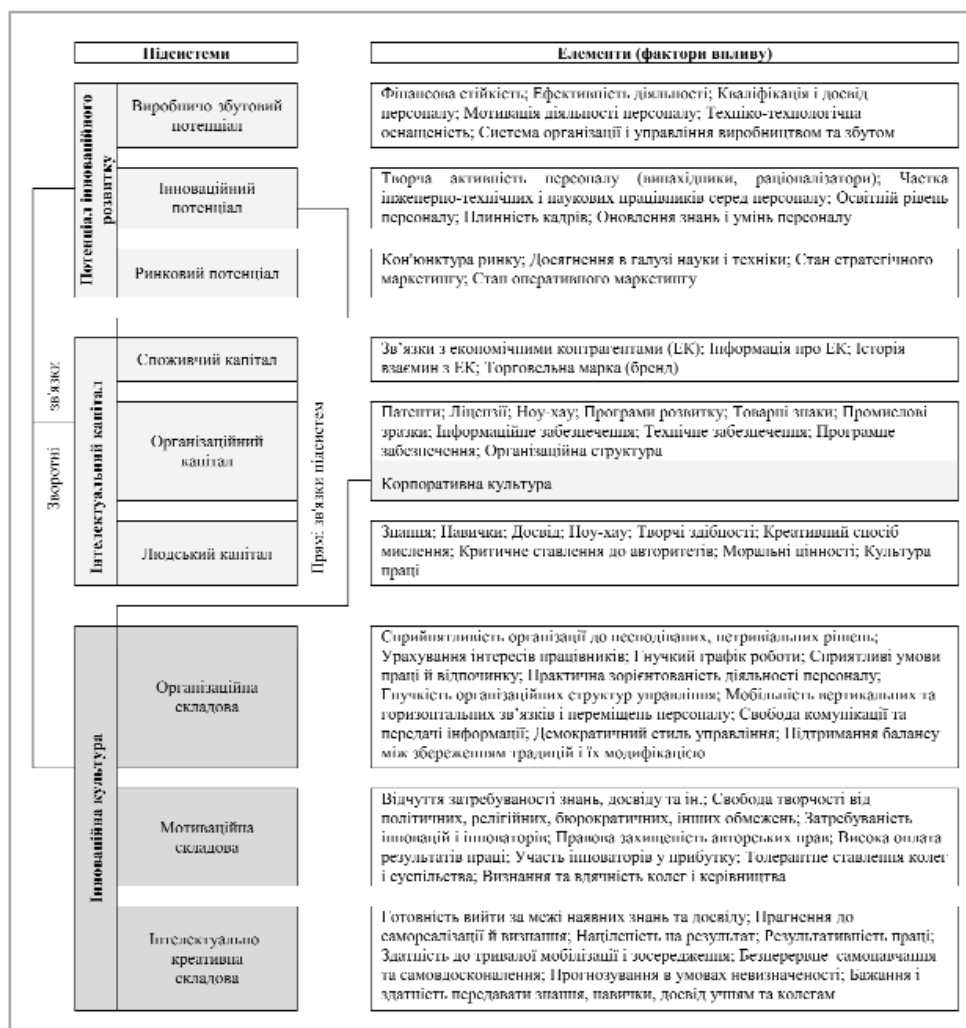


Рис. 2. Схема взаємодії підсистем та елементів ІПК підприємства
Джерело: Розроблено авторами

нять вплив також фактори зовнішнього макро- і мікросередовища. Аналіз рис. 1-2 дав підстави виділити основні фактори, що впливають на стан ІК підприємства. Їх, на нашу думку, необхідно поділити на: фактори прямого та безпосереднього впливу; об'єктивні (некеровані) і суб'єктивні (керовані).

До факторів безпосереднього впливу слід віднести:

- систему організації та управління інноваційною діяльністю команди інноваційного проекту (часовий ресурс, який забезпечує здатність оперативної й ефективно реагувати на зміни умов зовнішнього і внутрішнього середовища);
- мотивацію ефективної діяльності, участі у плануванні та управлінні інноваційними проектами (фінансовий ресурс, що надає можливість матеріально і морально стимулювати інноваційну діяльність);
- націленість на розвиток та реалізацію інтелектуально-креативного потенціалу кожного члена команди інноваційного проекту (людський ресурс, спроможний знаходити шляхи розв'язання нестандартних завдань, які неможливо виконати традиційними методами у традиційних галузях пошуку ефективних рішень).

Названі фактори є суб'єктивними, тобто керованими (принаймні частково). Як слідує з рис. 2, вони безпосередньо впливають на стан підсистем ІК підприємства – організаційну, мотиваційну та інтелектуально-креативну.

До факторів опосередкованого впливу, на наш погляд, належать:

- інноваційна культура суспільства як соціокультурний механізм регулювання інноваційної поведінки людей;
- ринкові фактори (запити споживачів, рівень конкуренції, тенденції змін кон'юнктури тощо);
- методи державного стимулювання і регулювання інноваційної діяльності.

Зазначені фактори є об'єктивними, або некерованими, під їх дію слід підлаштовуватися, тобто використовувати сприятливі можливості й уникали несприятливих. Вони переважно характеризують вплив зовнішнього середовища. При цьому оцінка факторів опосередкованого впливу здійснюється не напряму, а через фактори безпосереднього впливу, дію яких вони посилюють чи послаблюють.

Вплив факторів, що характеризують часові, фінансові та людські ресурси й відповідно визначають стан організаційної, мотиваційної, інтелектуально-креативної складових ІК, потрібно розглядати як узагальнюючий вплив їх окремих елементів.

Структурні формули оцінки (за результатами аналізу) сили впливу факторів, які визначають рівень складових підсистем ІК, можна записати таким чином:

$$\Phi_o = F(\Phi_1^o, \Phi_2^o, \Phi_3^o, \dots, \Phi_n^o), \quad (1)$$

$$\Phi_m = F(\Phi_1^m, \Phi_2^m, \Phi_3^m, \dots, \Phi_m^m), \quad (2)$$

$$\Phi_{i,k} = F(\Phi_1^{i,k}, \Phi_2^{i,k}, \Phi_3^{i,k}, \dots, \Phi_k^{i,k}), \quad (3)$$

де Φ_o , Φ_m , $\Phi_{i,k}$ – результуючі впливу факторів організаційної, мотиваційної та інтелектуально-креативної підсистем відповідно; Φ_i^o , Φ_i^m , $\Phi_i^{i,k}$ – вплив i -го фактору (рис. 2) організаційної, мотиваційної, інтелектуально-креативної підсистем відповідно; F – функція, що визначає характер впливу факторів Φ_i^o , Φ_i^m , $\Phi_i^{i,k}$.

Виявлення і аналіз факторів, що впливають на формування ІК підприємства, можна також здійснити за схемою, наведеною на рис. 3.

Відповідно до запропонованої схеми (рис. 3) формування ІК підприємства здійснюється під впливом двох груп факторів: зовнішніх –

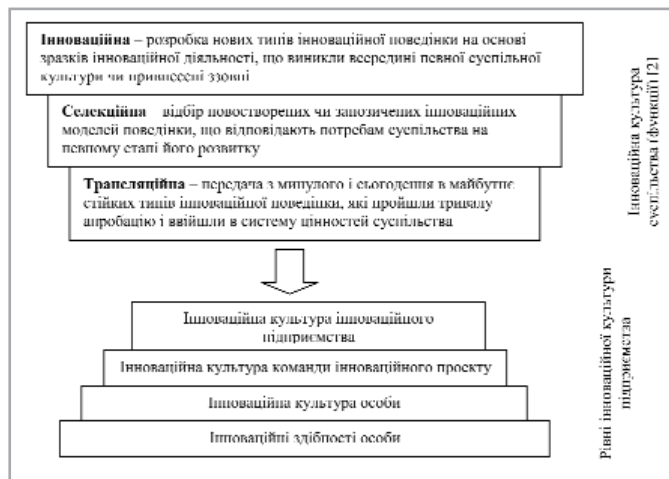


Рис. 3. Схема формування інноваційної культури підприємства
Джерело: Розроблено авторами

факторів ІК суспільства; внутрішніх, які характеризують інноваційні здібності (вроджені і/чи набуті) та інноваційну культуру окремих членів персоналу, а також команд інноваційних проектів та ін.

Відтак очевидно, що досягнення високого рівня ІК окремим підприємством практично неможливо у країні з низьким рівнем ІК суспільства. Певні винятки (Іран, Північна Корея – ядерні технології; Куба – медицина, тощо) лише підтверджують правило. Таким чином, оцінюючи шанси на формування певного рівня (необхідного і достатнього) ІК конкретного підприємства, слід обов'язково аналізувати інноваційну культуру суспільства, яка окреслює межі можливостей досягнення бажаного рівня ІК аналізованого підприємства.

Структурні формули для оцінки сили впливу факторів, які визначають рівень підсистем (рівень реалізації функцій) ІК суспільства (відповідно Φ_i , Φ_o , Φ_T – рис. 3), можуть бути записані аналогічно наведеним вище (формули 1-3). Орієнтовний набір елементів підсистем (рис. 3) ІК суспільства подано в табл.

Очевидно, необхідно визначити граничні значення рівня складових підсистем ІК суспільства, на основі яких можна оцінити шанси формування ІК (певного рівня) підприємства. Відповідно слід врахувати граничні значення рівня підсистем ІК підприємства для розвитку інноваційним шляхом. На базі цього запропоновано матрицю вибору варіантів інноваційних рішень за результатами факторного аналізу стану ІК суспільства і підприємства (рис. 4).

Таблиця

Підсистеми та елементи інноваційної культури суспільства		
Інноваційна	Селекційна	Трансляційна
Відстань до влади	Конкуренентність економіки	Стан освіти
Схильність до ризику	Правова підтримка інноваторів	Роль освіти у життєвому успіху
Індивідуалізм	Фінансова підтримка інноваторів	Стимулювання навчання протягом життя
Ступінь толерантності	Організаційна підтримка	Позитивний вплив традицій
Чоловічість чи жіночість	Пануючий економічний уклад	Дотримання моральних норм
Етноцентризм чи космополітизм	Наздоганяльний чи випереджальний розвиток	Вплив моральних норм
Релігійні обмеження	Трансферт технологій	
Життєвий успіх	Інфраструктурне забезпечення	
Пануючі морально-етичні норми	Екологічність виробництва	
Соціально-економічний розвиток	Екологічність побуту	
Якість життя		
Наукоємність виробництва		
Наукоємність побуту		

Джерело: Розроблено авторами на основі [5; 6; 7]

		Рівень інноваційної культури суспільства		
		Високий	Середній	Низький
Рівень інноваційної культури підприємства	Низький	Поліпшуючі інновації	Проблемний варіант	Шансів на успіх немає
	Середній	Ординарні інновації	Ординарні або поліпшуючі інновації	Поліпшуючі інновації
	Високий	Радикальні інновації	Радикальні інновації	Ординарні або поліпшуючі інновації

Рис. 4. Матриця визначення доцільності розробки і впровадження різних типів інновацій залежно від ІК суспільства і підприємства

Джерело: Розроблено авторами

Матриця може бути деталізована з огляду на рівні складових ІК суспільства і підприємства й застосована для визначення характеру (ступеня радикалізації) інноваційної діяльності та створюваних інновацій залежно від стану ІК суспільства і конкретного підприємства-інноватора.

Висновки. Отримані результати формують засади критеріальної та методичної бази діагностики (за формальними процедурами) стану ІК підприємства. Їх практичне застосування дає можливість підвищити якість і ефективність управлінських рішень щодо формування та розвитку ІК підприємства, що, своєю чергою, дозволяє активізувати інноваційну діяльність його персоналу і забезпечити на цій основі високу конкурентоспроможність на вітчизняному та зарубіжних ринках.

Авторське визначення складу елементів підсистем ІК суспільства, розроблена схема впливу цих підсистем на формування ІК підприємства і на вибір типу створюваних на ньому інновацій дозволяють удосконалити систему цілеспрямованого й обґрунтованого управління процесами формування інноваційно сприятливого середовища в Україні, активізувати процеси переходу вітчизняної економіки на інноваційний тип розвитку.

Подальші дослідження повинні бути спрямовані на визначення і обґрунтування критичних значень показників рівня ІК суспільства і ІК підприємства, а також їх складових підсистем і елементів.

Література

1. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пейтон ; пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 1999. – 816 с.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.
3. Камерон К. К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куин ; пер. с англ. под ред. И. А. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
4. Самонова Т. Б. Развитие организационной культуры как элемент комплекса маркетинговых коммуникаций / Т. Б. Самонова // Экономический часопис-XXI. – 2013. – № 5–6(1). – С. 64–66.
5. Балабанов В. О. До проблеми формування інноваційної культури суспільства / В. О. Балабанов // XXI століття: Альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія : матеріали Третьої міжнародної науково-теоретичної конференції, 21–22 травня 2004 року. – Частина 1. – К. : Фенікс, 2004. – С. 388–391.
6. Биконя С. Інноваційна культура – умова реалізації інноваційної політики // Персонал. – 2006. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://personal.in.ua/article.php?ida=266>

7. Захарчишин Г. М. Концептуальна модель інноваційної культури підприємства / Г. М. Захарчишин, О. Я. Андрійчук // Науковий вісник НЛТУ України : 36. наук.-техн. праць. – Львів : НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.8. – С. 272–278.
8. Патора Л. Формування інноваційної культури як основи для розвитку інноваційного потенціалу підприємства / Л. Патора, Н. Цимбаліста // Проблеми економіки та управління: Вісник НУ «Львівська політехніка». – 2008. – № 628. – С. 603–608.
9. Ларичева Е. А. Развитие инновационной культуры на предприятии / Е. А. Ларичева // Вестник Брянского государственного технического университета. – 2009. – № 2(22). – С. 128–133.
10. Шипуліна Ю. С. Організаційно-економічні передумови формування інноваційно сприятливого середовища на підприємстві / Ю. С. Шипуліна // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 3. – С. 100–113.
11. Ілляшенко С. М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11. – С. 16–26.
12. Шипуліна Ю. С. Інноваційна культура як основа сприятливого середовища інноваційного розвитку організації: методичні засади оцінки // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 1. – С. 236–246.
13. Kaplan S. Creating a Culture for Innovation: Driving Innovation through Strategic Changes to Organizational Culture [Electronic resource] / Soren Kaplan. – 2014. – Accessed mode : http://www.1000advices.com/guru/innovation_culture_sk.html

Стаття надійшла до редакції 13.01.2014

References

1. Boddy, D., & Paton, R. (1999). *Management: an Introduction* (Kapturevskiy Yu. N., Trans.). St. Petersburg: Piter (in Russ.).
2. Shein, E. (2007). *The organizational culture and leadership* (Kovaleva T. Yu., Trans.). St. Petersburg: Piter (in Russ.).
3. Kameron, K. K. (2001). *The diagnostics and changing of organizational culture* (Andreeva I. A., Trans.). St. Petersburg: Piter (in Russ.).
4. Samonova, T. B. (2013). The development of organizational culture as an element of marketing communications complex. *Ekonomicnij Casopis-XXI (Economic Annals-XXI)*, 5-6(1), 64-66 (in Ukr.).
5. Balabanov, V. O. (2004, May). In V. O. Balabanov (Ed.). To the problem of the formation of society innovation culture. *The Third International scientific-theoretical Conference «XXI Century: Alternative models of social development. The third world theory»* (pp. 388-391). Kyiv: Feniks (in Ukr.).
6. Bykonja, S. (2006). Innovation culture – the condition of innovation policy implementation. *Personal (The Personnel)*, 4. Retrieved from <http://personal.in.ua/article.php?ida=266> (in Ukr.).
7. Zakharchyshyn, N. M., Andriychuk, O. Ya. (2008). The conceptual model of enterprise innovation culture. *Naukovyi visnyk LNTU Ukrainy (Bulletin of LNTU of Ukraine)*, 18.8, 272-278 (in Ukr.).
8. Patora, L., & Tsybalista, N. (2008). Formation of innovation culture as a basis for the enterprises innovative capacity development. *Problemy ekonomiky ta upravlinnia: Visnyk NU «Lvivska politehnika» (Problems of Economics and Management: Journal of National University «Lviv Polytechnic»)*, 628, 603-608 (in Ukr.).
9. Laricheva, E. A. (2009). The development of innovative culture at the enterprise. *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskoho universiteta (Bulletin of Bryansk State Technical University)*, 2(22), 128-133 (in Russ.).
10. Shypulina, Yu. S. (2013). Organizational and economic preconditions of innovation-favorable environment formation at the enterprise. *Marketynh i menedzhment innovatsiy (Marketing and Management of Innovations)*, 3, 100-113 (in Ukr.).
11. Illiashenko, S. M. (2008). The essence, structure and methodological foundations of enterprise's intellectual capital evaluation. *Ekonomika Ukrainy (The Economy of Ukraine)*, 11, 16-26 (in Ukr.).
12. Shypulina, Yu. S. (2013). Innovation culture as a basis of favorable environment for organizations innovation development: methodological principles of assessment. *Marketynh i menedzhment innovatsiy (Marketing and Management of Innovations)*, 1, 236-246 (in Ukr.).
13. Kaplan, S. (2014). *Creating a Culture for Innovation: Driving Innovation through Strategic Changes to Organizational Culture*. Retrieved from http://www.1000advices.com/guru/innovation_culture_sk.html

Received 13.01.2014

Шановні колеги!

Публікація статей у науковому журналі

«Економічний часопис-XXI» – це вихід у міжнародний науковий простір і перспектива Вашого кар'єрного росту!

<http://soskin.info/ea/>