

УДК 65.011.8

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.43134

УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

©А. Є. Глинська

Стаття присвячена проблемі створення інноваційної організації, яка готова до невизначеності зовнішнього середовища та виявлення можливостей з виникаючих проблем шляхом постійної генерації креативних ідей та розробки нових продуктів та послуг. Для цього в статті обґрунтовується необхідність використання різних підходів до сприйняття, оцінки та організації інноваційної діяльності на підприємстві

Ключові слова: інновації, креативність, організаційна підтримка, персонал

The article is devoted to the problem of creating an innovative organization that is ready for the uncertainty of the external environment and identifying opportunities from the emerging problems through constant generation of creative ideas and developing new products and services. For that reason the need for different approaches to perception, assessment and enterprise's innovative activity is substantiated

Keywords: innovation, creativity, organizational support, staff

1. Вступ

Невизначеність ринкового середовища, поширення глобалізаційних процесів, посилення конкуренції значно ускладнює, але й одночасно сприяє досягненню короткострокової та довгострокової ефективності підприємств. Проте для вітчизняних підприємств досягнення ефективності є складним завданням через інформаційну відокремленість країни від світових процесів розвитку науково-технічного прогресу та бізнесу. Слабкі конкурентні позиції є однією з альтернатив сьогодення для вітчизняних комерційних та державних підприємств. Критерії успіху найбільш ефективних світових компаній є універсальними і об'єднуються у три групи:

- 1) конкурентоспроможні продукти або переваги;
- 2) максимально ефективний спосіб використання продукту для споживача;
- 3) креативність представлення своєї пропозиції на ринку.

2. Постановка проблеми

Досягнення світового рівня розвитку є можливим в умовах системної інноваційної діяльності вітчизняних підприємств та створення атмосфери творчого пошуку, розвитку креативності працівників та налаштування всієї організації на інноваційний підхід до вирішення виникаючих проблем. Опитування керівників підприємств показують, що вони сприймають інноваційну діяльність суто в ракурсі проведення науково-дослідних та фундаментальних досліджень та пов'язують інноваційну діяльність з високими витратами та потужними інвестиціями. Проте, інноваційною може стати компанія будь-якого розміру та з різними фінансовими можливостями за умови створення атмосфери інноваційного розвитку в організації.

3. Літературний огляд

Серед вітчизняних вчених, які займалися проблематикою інноваційного розвитку підприємств, можна виділити праці А. Гальчинського, В. Гейця, А. Гречан, А. Гриньова, І. Грищенко, М. Денисенка,

В. Зянька, С. Ілляшенка, Н. Краснокутської, В. Семиноженка, Л. Федулової, Д. Черваньова, Н. Чухрай та інших. Дослідження Чорної М. В. присвячено дослідженню ефективності інноваційної діяльності. Проте не дивлячись на ґрунтовність та значущість цих робіт, вони не приділяють достатньої уваги проблемам створення інноваційної організації з відповідним інноваційним кліматом та розвитку креативних підходів до вирішення виникаючих проблем в процесі управління організацією. Проте сьогодні тенденцією світових досліджень в сфері інновацій є публікації присвячені проблемі побудови інноваційної організації на засадах творчості, групової креативності, організаційних інновацій та нестандартних підходів до прийняття рішень. Даній проблематиці присвячено публікації таких видатних вчених як Терези Амабайл, Пітера Друкера, Чан Кіма, роботи яких публікуються в авторитетних світових виданнях, проте вимагають адаптації до сучасних вітчизняних умов [1–4].

4. Умови генерування результатів в інноваційній діяльності

З метою визначення шляхів забезпечення ефективної інноваційної діяльності та створення інноваційної організації необхідно акцентувати увагу та сутності та основних підходах до класифікації інновацій. Адже орієнтація керівництва підприємства на певний підхід в здійсненні інноваційної діяльності визначає комплекс заходів з планування, організації та мотивації впровадження інновацій.

Чорна М. В. у теоретичних дослідженнях уточнила та систематизувала існуючі погляди щодо класифікації інновацій. І виділяє такі підходи до визначення інновацій: ідейний, процесний, трансформаційний, результативний [1]. Результативний підхід розглядає інновацію як кінцевий результат діяльності. Цей підхід часто використовується на практиці коли оцінка успішності інновацій здійснюється на основі класичних фінансових показників для проектно-ї діяльності (ROI, NPV, IRR та окупності інвестицій). Однак, інновації не є сукупністю окремих проє-

ктів, а безперервний процес ініціювання, розвитку та відбору інноваційних ідей, в результаті якого народжуються та перетворюються у життя нові проекти. Якщо ключовою інформацією для керівництва підприємства є звіти про прибутки та збитки, то скоріше всього головна увага буде приділятися зниженню витрат, а не вивченню та задоволенню потреб клієнтів з використанням інноваційних методів.

Якщо в організації склалося відношення до інновацій в межах результативного підходу, то відношення до результатів інноваційної діяльності спричиняє у працівників лише страх перед невиконанням та недосягненням запланованих результатів прибутковості. Для розвитку креативності необхідно заохочувати виправданий ризик та вміти встановлювати перед працівниками амбіційні цілі, а сміливість включити в список ключових цінностей. Творчість – це мислення в умовах невизначеності, де працівники мають здійснювати вибір, який обов'язково включає компонент ризику. І. Адієс стверджує, що результати які перевищують очікування керівництва є однією з ознак старіння організації. Перші ознаки старіння проявляються не у діях або фізичному стані. Старіння починається в свідомості людини одночасно зі зміною цілей та відношення до життя [2]. Особистості, які здатні на неординарні результати в роботі, в першу чергу ті, хто ставить перед собою важко досяжні цілі.

Ідейний підхід дозволяє відноситися до помилок в інноваційній діяльності, як до корисного досві-

ду, який може бути використаний у майбутньому. В даному випадку заохочення вимагають як успіхи інноваційних проектів, так і невдачі інноваційних команд та керівників. Проте, даний підхід є обґрунтованим за умови відповідного імперативу в організації, складовою якого є відверте захоплення та відданість працівників інноваційним ідеям. За відсутності ідейного підходу часто розповсюдженою ситуацією є поширення локальних інноваційних програм в організації з відповідальністю в окремих підрозділах. Вони не вбудовані в корпоративну систему вирішення стратегічних завдань та не охоплюють діяльність всього підприємства. В ідейному розумінні інновації мають сприйматися як спосіб мислення організації.

Для здійснення перетворень має бути змінено системне мислення в організації і логіка мислення членів організації має бути направлена в іншому напрямку, в бік незвичних для організації інноваційних змін.

Ефективна інноваційна діяльність на підприємстві має поєднувати в собі всі чотири підходи, які використовуються в певній послідовності (рис. 1). Інноваційні ідеї та концепції мають стати новими платформами, які слугують основою для появи нових продуктів або покращувальних інновацій. Для успішної перманентної інноваційної діяльності має бути застосований і трансформаційний підхід. Цей підхід ґрунтується на нових способах використання знань, матеріальних та нематеріальних активів з метою створення більшої вартості.

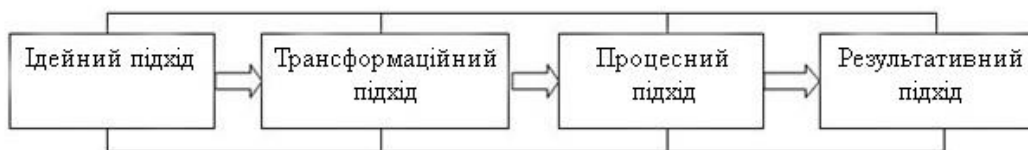


Рис. 1. Ефективне використання та оцінка інновацій в організації

Джим Коллінз виділив шість компонентів інноваційної компанії: сприйняття ідей, вміння поглянути на проблему з точки зору покупця, експериментування та відношення до помилок, творчий колектив, автономія та децентралізація, заохочення [3].

Безумовно, створення творчої атмосфери в колективі залежить від того, скільки творчих працівників, готових до генерування та впровадження нових ідей має організація, отже функція відбору персоналу набуває першочергового значення в процесі створення інноваційної організації. Проте характер об'єкту та його функція є значно важливіше того, з чого цей об'єкт складається. Вода має у своєму складі кисень та водень, проте має свої якості та функції які непридатні цим елементам окремо. Таким чином, залучення креативних працівників не є запорукою інноваційної організації, характер та результативність діяльності працівників залежить не стільки від вроджених якостей, а від оточення – організації справи та систем підтримки.

Творче відношення до поставлених завдань залежить від компетентності, вміння творчо мислити та мотивації. Впливати можна всіма трьома складовими, проте управління компетентністю та творчим на-

тхненням вимагає багато часу та фінансових вкладень. Управління мотивацією має більшу ефективність шляхом управління: складністю поставлених завдань, ступенем представленої свободи, способом організації роботи в групі, рівнем заохочення, характер організації підтримки [4].

Для створення в організації комплексного ефективного підходу до управління інноваційною діяльністю необхідні такі обов'язкові заходи:

- 1) Координація інноваційної та основної діяльності в рамках підприємства.
- 2) Освоєння комплексного принципу управління інноваційними проектами. Це означає що певні проекти мають оцінюватися за загальноприйнятими принципами – розраховуючи чисту приведену вартість, інші – аналізуючи ризики реальних варіантів, при чому звертаючи увагу не стільки на кількісні, скільки на якісні критерії.

- 3) Поступове зростання та розвиток інноваційної діяльності. Створення інноваційної організації вимагає поетапного інвестування в наукові розробки, так як новаторські проекти не приносять миттєвих результатів і не забезпечують різкого збільшення прибутку в найближчій перспективі.

4) Впровадження на підприємстві нових способів оцінки інноваційної діяльності які враховують кількісні та якісні критерії. Проводити маркетингові експерименти, випробуючи як нові продукти, так і нові моделі ведення бізнесу.

5) Наявність в портфелі інновацій як покращуючих, трансформуючих та радикальних інновацій.

6) Відповідність посади та кваліфікації персоналу. Інновації «підривного» і трансформуючого типу потребують повної віддачі робітників, а тому така робота не дозволяється за сумісництвом. Проектні групи повинні бути невеликими і складатися з досвідчених спеціалістів [5].

7) Заохочення взаємодії співробітників. Успіх інновації неможливий без активного обміну знаннями як всередині, так і за межами організації. Саме тому пропонується обмінюватися на деякий час співробітниками з не конкуруючими компаніями, залучати більше зовнішніх інноваторів, поповнювати кадровий склад за рахунок зовнішніх ресурсів. При взаємодії співробітників виникають нові ідеї та розвиваються нові напрями діяльності організації.

Важливим фактором активізації інноваційної діяльності всередині організації є її інноваційна культура та умови праці персоналу. Здійснення інноваційної праці вимагає забезпечення всіх необхідних умов для реалізації працівниками інтелектуальності, професійності, новаторства, активності, творчості, креативності, ініціативності, саморозвитку та свободи при прийнятті рішень [6]. Такі умови створені в рамках Кременевої долини в США, яка є найвідомішою та найбільш ефективною в світі організаційною формою інноваційної діяльності, будь-яка країна прагне мати на своїй території подібний технополіс. Проте, повторити успіх даного технополісу практично неможливо через особливу атмосферу яка там панує. Кремєнуву долину необхідно сприймати як живе середовище, а не економічну систему. Основними рисами є плекання атмосфери взаємної довіри, де мрії є джерелом натхнення, а порушення правил тільки заохочується, відкритість до нових знань та адекватне сприйняття власних та чужих помилок, цілеспрямований розвиток понад усі перешкоди. В залежності від поставлених цілей на підприємстві аналогічно має бути сформована відповідна організаційна культура та мікроклімат. Ефективність інноваційної діяльності вимагає створення релевантного унікального інноваційного середовища в рамках підприємства. Даний фактор є ключовим у досягненні успіху в генеруванні нових ідей та створенні інновацій підприємством. Обов'язкові характерні риси такої культури можна сформулювати на основі досвіду наступним чином [7]:

1. *Довіра*. Виражається у довірчих відносинах в рамках команди, колективу та створенні чесного діалогу лідерів зі своєю командою та зацікавленими групами, обговорення невдач та помилок, формування відкритої атмосфери. Відсутність довіри є одним з головних факторів провалу багатьох перспективних інноваційних проектів у вітчизняній практиці.

2. *Ризик поразки*. Здійснення інноваційної діяльності передбачає високий ризик зазнати поразки.

Впровадження принципів «learning organization» в культуру підприємства, одним з яких є управління помилками [8]. Існує тісна кореляція між освоєнням нових проектів та ініціатив та допущенням помилок та отриманням недосконалих результатів. Невдачі необхідно сприймати як позитивний досвід та базис для розвитку всієї організації та її окремих членів. Якщо в організації не прийнято вести діалог, то вона втрачає можливість робити висновки та вдосконалюватися. Розуміння дійсних причин поразки інноваційних ініціатив можливо за умови їх комплексного та спільного аналізу. Формування сприятливого інноваційного мікроклімату неможливо без визнання помилок неминучістю в діяльності сучасних складних організацій.

3. *Колаборація*. Передбачає активний обмін ідеями, інформацією, досвідом як позитивним так і негативним, між членами команди, підрозділами та зовнішнім середовищем шляхом створення взаємозалежних команд, робочих груп, залучення спеціалістів різних напрямків для вирішення поставлених завдань на основі взаємоповаги та підтримки, а не конкуренції. Трансфер працівника з одної сфери діяльності в іншу не є вдалим рішенням якщо метою є досягнення високої ефективності та продуктивності. Проте якщо метою є генерування та впровадження революційних ідей, необхідно впроваджувати політику отримання різноманітного досвіду [9].

4. *Конструктивний зворотній зв'язок*. Є потужним методом отримання достовірної та релевантної інформації про допущені помилки та вдалі рішення. Основним завданням менеджера в створенні робочої атмосфери, сприятливої до творчих ідей. Часто керівники та учасники не готові приймати адекватну критику з боку інших учасників інноваційного проекту. Проте, в процесі впровадження інновацій будь-який досвід є корисним. Те ж стосується відгуків споживачів, коли необхідно знайти оптимальний баланс між вмінням прислухатися до негативних відгуків та абстрагуванням від неконструктивної та дестабілізуючої роботи критики. Бажаним є визначення відповідального за збір креативних ідей. Якість ідей щільно пов'язана з їхньою кількістю. Найбільш успішні новатори генерують та втілюють в життя велику кількість ідей [9].

5. *Заохочення*. Гідна оплата праці учасників інноваційної діяльності дозволяє отримувати максимальний результат та розвиток. Неможливо очікувати нестандартних результатів від працівників які не здатні відволіктися від проблем буденності матеріального та соціального характеру. Проте, матеріальна складова не є вирішальною в створенні інноваційного клімату. Основними методами заохочення виступають: участь працівників у професійних об'єднаннях, відвідування цікавих заходів, семінарів з різної тематики, забезпечення корисною літературою, інформацією; організація зустрічей з впливовими талановитими особистостями.

6. *Почуття взаємного успіху*. В колективі дуже важливо прагнути до спільного успіху, тоді зникає почуття заздрості до успіху інших співробітників. Успіх знаходиться в залежності від дій менеджера, який має створити атмосферу захищеності та створити

почуття важливості кожного члену колективу через розподіл завдань та визнання досягнень персоналу.

5. Висновки

Таким чином, в умовах динамізму та складності зовнішнього середовища ефективність інноваційної діяльності та створення інноваційної організації можна забезпечити тільки завдяки комплексному підходу до управління інноваційним процесом. Сучасність вимагає креативного підходу від учасників ринку різного розміру, типу власності та різних фінансових можливостей. Оцінка інноваційної діяльності за окремими реалізованими проектами спрямована на аналіз минулого та не гарантує конкурентоспроможності в майбутньому. Особливе значення необхідно надати створенню інноваційного клімату в організації, який базується на творчості, креативності та мотивації.

Література

1. Чорна, М. В. Оцінка ефективності інноваційної діяльності підприємств [Текст]: монографія / М. В. Чорна, С. В. Глухова. – Харків.: ХДУХТ, 2012. – 210 с.
2. Адизес, И. Управление жизненным циклом корпораций [Текст] / И. Адизес. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 512 с.
3. Коллинз, Дж. Больше, чем бизнес: как преодолеть ограничения и построить великую компанию [Текст]: пер. с англ. / Дж. Коллинз. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 235 с.
4. Амабайл, Т. М. Креативное мышление в бизнесе [Текст] / Т. М. Амабайл, П. Друкер, У. Чан Ким; пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 228 с.
5. Браун, Б. Благоденствие за счет "фабрики роста" [Текст] / Б. Браун, С. Энтони // Harvard Business Review. – 2011. – № 9. – С. 52–61.

6. Лукашев, С. В., Сенічкіна, О. Е. Інноваційна праця: поняття та особливості [Текст] / С. В. Лукашев, О. Е. Сенічкіна // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2012. – № 12. – С. 222–226.

7. Яровая, М. Девять секретов Кремниевой долины [Электронный ресурс] / М. Яровая. – Режим доступа: <http://ain.ua/tag/dzhidzhi-vong>

8. Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации [Текст] / П. Сенге; пер. с англ. – М.: «Олимп-Бизнес», 2011. – 448 с.

9. Йоханссон, Ф. Эффект Медичи: возникновение инноваций на стыке идей, концепций и культур [Текст] / Ф. Йоханссон; пер. с англ. – М.: ООО И.д. "Вильямс", 2008. – 192 с.

References

1. Chorna, M. V. (2012). Otsinka efektyvnosti innovatsiinoi diialnosti pidpriemstv. Kharkiv: KhDUKHT, 210.
2. Adyze, Y. (2012). Upravlenye zhiznennim tsyklom korporatsyi. Moscow: Mann, Yvanov y Ferber, 512.
3. Kollynz, Dzh. (2006). Bolshe, chem byznes: kak preodolet ohranycheniya y postroyt velykuiu kompaniyu. Moscow: Alpyna Byznes Buks, 235.
4. Kreatyvnoe mishlenye v byznese (2006). Moscow: Alpyna Byznes Buks, 228.
5. Braun, B., Entony, S. (2011). Blahodenstvye za schet "fabryky rosta". Harvard Business Review, 9, 52–61.
6. Lukashev, S. V., Senichkina, O. E. (2012). Innovatsiina pratsia: poniattia ta osoblyvosti. BIZNESINFORM, 12, 222–226.
7. Yarovaia, M. Deviat sekretov Sylykonovoi dolyni. Available at: <http://ain.ua/tag/dzhidzhi-vong>
8. Senhe, P. (2011). Piataia dystsyplina. Iskusstvo y praktyka samoobuchaiushcheisia orhanyzatsyy. Moscow: «Olymp-Byznes», 448.
9. Yokhansson, F. (2008). Effekt Medychy: voznynovenye ynnovatsyi na stike ydei, kontseptsiy y kultur. Moscow: ООО Y.d. "Vyliams", 192.

*Рекомендовано до публікації, д-р екон. наук, професор Савіна Г. Г.
Дата надходження рукопису 22.04.2015*

Глинська Анастасія Євгенівна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту та маркетингу, Херсонський національний технічний університет, Бериславське шосе, 24, м. Херсон, Україна, 73008
E-mail: nanila@mail.ru

УДК 657.471.12

DOI: 10.15587/2313-8416.2015.43251

ROLE AND PLACE OF INTEGRATED ACCOUNTING IN FORMATION OF INSTITUTIONAL ENVIRONMENT: PROBLEMS OF THEORY AND PRACTICE

©O. Kolumbet

Розглянуто існуючі підходи до побудови системи інтегрованого бухгалтерського обліку та досліджено його роль в системі суб'єктів господарювання. Виявлено обмеження традиційної системи бухгалтерського обліку та визначено переваги інтегрованої системи обліку, проаналізовано зв'язок всіх видів обліку, аналізу та контролю з плануванням, що дозволить їх розглядати як близькі за своїм змістом, цілями і завданнями функції прикладного менеджменту

Ключові слова: система, системний підхід, інтегрована облікова система, система бухгалтерського обліку

Existing approaches to the construction of integrated accounting system are considered and its role in the system of economic entities is investigated in the articles. Limitations of traditional accounting system are revealed, identified benefits of an integrated accounting system are identified. It is analysed connection of all types of accounting, analysis and control over planning that allow considering them as functions of applied management which are similar in content, objectives and purposes

Keywords: system, system approach, integrated accounting system, accounting system