

УДК 005.73 : 330.341.1

О.М. СИНІГОВЕЦЬ
ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Динаміка розвитку і характеристики сучасних умов діяльності підприємств визначають необхідність підвищення їх інноваційного потенціалу з метою забезпечення вдосконалення діяльності і конкурентоспроможності. Інновації визначають ефективність діяльності підприємства. Підприємливість і інноваційна діяльність забезпечуючі вимірний ефект обумовлюють розвиток підприємства. Важливою стає здатність сприйняття інновацій на рівні підприємства.

Систему інноваційної здатності, що вибудовує стійку внутрішню компетентність до інновацій як безперервного процесу і створює ефективне впровадження інновацій, створюють культура і цінності, лідерське поведіння, процеси управління, люди і навички. Це формує потенціал конкурентних переваг організаційної культури інноваційного підприємства і визначає вплив організаційної культури на інноваційний потенціал. Інновації засновані на бізнес культурі.

Кожне підприємство має унікальну культуру. Культура як внутрішня підсистема підприємства визначає відносини всередині підприємства і із зовнішнім середовищем. Організаційна культура визначає основні риси особистості організації, забезпечує доступ до динаміки соціальної системи підприємства і розвиває концепцію діяльності підприємства в цілому. Організаційна культура впливає на інші підсистеми підприємства.

Людський фактор і цінності відіграють важливу роль в інноваційному процесі. Організаційна культура визначає швидкість і частоту інновацій, є ефективним дієвим інструментом координації дій, полегшує впровадження і забезпечує підтримку інновацій підприємства, впливає на впровадження інноваційних стратегій. Організаційна культура сучасного бізнесу повинна відповідати новим людським цінностям і пріоритетам розвитку. Управління має найбільшу віддачу в інноваційній культурі, яка необхідна в умовах зростаючої конкуренції. Інноваційну культуру відрізняють розробка місії і цілі, прийняття ризику, відповідальність, поведіння, ресурси, знання, творчість і реалізація творчого потенціалу, відносини, участь, практичні засоби і винагорода.

Інноваційні культура і підприємства створюються. Підприємства повинні визначити свої інноваційні можливості, що дозволяють конкурувати на основі інновацій. Інноваційно орієнтована культура, в основі створення якої мотивація, компетентність, поведіння, стиль і якість управління, має свої відмінні характеристики, які можна визначити як лідерство, знання і співробітництво. Означив, конкретизував інновації і за допомогою лідерства можна створити пріоритетність інновацій на підприємстві, інноваційні підприємства мають організаційну культуру колективного характеру. Підприємства, які бажають бути інноваційними, повинні трансформувати свою організаційну культуру і забезпечити її проінноваційний характер. Ці культури характеризуються динамізмом, гнучкістю, швидкою адаптацією до змінних умов і нестандартними рішеннями. Основні норми культури зосереджені на інтеграції учасників, взаємодії організації і їх середовищем.

Ключові слова: інновації, інноваційний розвиток, інноваційне підприємство, інноваційний потенціал підприємства, організаційна культура, інноваційна культура, інноваційна здатність, конкурентні переваги організаційної культури, потенціал конкурентних переваг організаційної культури, організаційна ефективність.

О.Н. СИНІГОВЕЦ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Динамика развития и характеристики современных условий деятельности предприятий определяют необходимость повышения их инновационного потенциала с целью обеспечения усовершенствования деятельности и конкурентоспособности. Инновации определяют эффективность деятельности предприятия. Предприимчивость и инновационная деятельность приносят измеримый эффект обуславливают развитие предприятий. Важной становится способность восприятия инноваций на уровне предприятия.

Систему инновационной способности, выстраивающую устойчивую внутреннюю компетентность к инновациям как непрерывному процессу и создающую эффективное внедрение инноваций, формируют культура и ценности, лидерское поведение, процессы управления, люди и навыки. Это формирует потенциал конкурентных преимуществ организационной культуры инновационного предприятия и определяет влияние организационной культуры на инновационный потенциал. Инновации основаны на бизнес культуре.

Каждое предприятие обладает уникальной культурой. Культура как внутренняя подсистема предприятия определяет отношения внутри предприятия и с внешним окружением. Организационная культура определяет основные черты личности организации, обеспечивает доступ к динамике социальной системы предприятия и развивает концепцию деятельности предприятия в целом. Организационная культура влияет на другие подсистемы предприятия.

Человеческий фактор и ценности играют важную роль в инновационном процессе. Организационная культура определяет скорость и частоту инноваций, является эффективным действенным инструментом координации действий, облегчает внедрение и обеспечивает поддержку инноваций предприятия, влияет на внедрение инновационных стратегий. Организационная культура современного бизнеса должна соответствовать новым человеческим ценностям и приоритетам развития. Управление имеет наибольшую отдачу в инновационной культуре, которая необходима в условиях возрастающей конкуренции. Инновационную культуру отличают разработка миссии и цели, принятие риска, ответственность, поведение, ресурсы, знания, творчество и реализация творческого потенциала, отношения, участие, практические средства и вознаграждение.

Инновационные культуры и предприятия создаются. Предприятия должны определить свои инновационные возможности, позволяющие конкурировать на основе инноваций. Инновационно ориентированная культура, в основе создания которой мотивация, компетентность, поведение, стиль и качество управления, имеет свои отличительные характеристики, которые можно выразить как лидерство, знания и сотрудничество. Обозначив, конкретизировав инновации и при помощи лидерства можно создать приоритетность инноваций на предприятии. Инновационные предприятия имеют организационную культуру проактивного характера. Предприятия, желающие быть инновационными, должны трансформировать свою организационную культуру и обеспечить ее проинновационный характер. Эти культуры характеризуются динамизмом, гибкостью, быстрой адаптацией к изменчивым условиям и нестандартными решениями. Основные нормы культуры сосредоточены на интеграции участников, взаимодействии организаций и их средой.

Ключевые слова: инновации, инновационное развитие, инновационное предприятие, инновационный потенциал предприятия, организационная культура, инновационная культура, инновационная способность, конкурентные преимущества организационной культуры, потенциал конкурентных преимуществ организационной культуры, организационная эффективность.

О. М. SUNIGOVETS
ORGANIZATIONAL CULTURE OF AN INNOVATIVE ENTERPRISE

Dynamics of development and characteristics of modern business conditions of enterprises determine the need to increase their innovation potential in order to ensure improvement of activities and competitiveness. Innovations determine the effectiveness of the enterprise. Entrepreneurship and innovative activities that bring measurable effect cause development. Important is the ability to perceive innovation at the enterprise level.

© О. М. Синіговець, 2018

A system of innovative ability that builds sustainable internal competence for innovation as a continuous process that creates effective implementation

of innovations, shapes culture and values, leadership behavior, management processes, people and skills. This forms the potential of competitive advantage of the organizational culture of an enterprise and determines the influence of organizational culture on innovation potential. Innovations are based on business culture.

Each enterprise has a unique culture. Culture as an internal subsystem of the enterprise defines relations within the enterprise and with the external environment. Organizational culture determines basic features of the organization's personality, provides access to the dynamics of the enterprise's social system and develops the concept of the enterprise activity as a whole. Organizational culture affects other subsystems of the enterprise.

The human factor and values play an important role in the innovation process. Organizational culture determines the speed and frequency of innovation, is an effective and efficient tool for coordinating actions, facilitates implementation and provides support for enterprise innovation, influences the implementation of innovative strategies. Organizational culture in modern business should correspond to new human values and development priorities. Management has the greatest return in an innovative culture that is necessary in increasing competition.

The innovative culture is distinguished by the development of the mission and objectives, acceptance of risk, responsibility, behavior, resources, knowledge, creativity and the realization of creativity potential, attitudes, participation, practical tools and reward.

Innovative cultures and enterprises are created. Enterprises should identify their innovative capabilities that allow them to compete on the basis of innovation.

An innovation-oriented culture based on the motivation, competence, behavior, style and quality of management, has its own distinctive characteristics that can be expressed as leadership, knowledge and cooperation. Having designated, concretized innovation and by means of leadership it is possible to create a priority of innovations at the enterprise. Innovative enterprises have an organizational culture of proactive nature. Enterprises striving to be innovative must transform their organizational culture and ensure its innovative character. Those cultures are characterized by dynamism, flexibility, rapid adaptation to volatile conditions and non-stereotyped solutions. The basic norms of culture are focused on the integration of participants, the interaction of organizations and their environment.

Keywords: innovation, innovative development, innovative enterprise, innovative potential of the enterprise, organizational culture, innovative enterprise, innovative culture, innovative ability, competitive advantages of innovation culture, potential of competitive advantages of innovation culture, organizational effectiveness.

Постановка проблеми. Відкрите інноваційне середовище визначає нові шляхи організації інноваційного процесу підприємства, які ще розроблюються. Але ж вони вимагають наявності відповідних можливостей для отримання суттєвих результатів, реалізації відкритих інновацій. Розвиненість системи відкритої інновації розглядається як вимір досягнутих переваг у відкритих інноваціях. Ці тенденції визначають напрямки інноваційного розвитку підприємств, зміст управління інноваційною діяльністю і вимагають формування особливої культури підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню визначених проблем, інноваційній культурі підприємства і її складовим присвячені різні роботи, які також приділили значну увагу дослідженню природи культури і її розвитку в межах управління, вивченню феномена організаційної культури та її розвитку відповідно до змін умов діяльності, визначенню проблем культури.

Організаційну культуру підприємства в контексті проблем підвищення ефективності управління вивчає Ф. Тейлор, Ф. Гилбрейт, А.Файоль та інш., її роль в управлінні організаціями досліджують Е. Шейн, П. Друкер, Р. Акофф, а зараз визначається як фактор ефективності інноваційної управлінської діяльності. Формування, підтримка і зміна організаційної культури авторами виділяється також в контексті стратегічного розвитку підприємств.

Сутність організаційної культури з точки зору створення спільних цінностей, понять, правил і норм поведінки в процесі діяльності вивчали Р.М. Сайерт, Дж. Г. Марч, Д. Хемптон, впливу на ефективність діяльності визначають Т. Діл, А. Кеннеді, Р. Уотерман та інш., моделей формування і типів культур з'ясовують Ч. Хенді, К. Камерон, Р. Куїнн.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Організаційна культура стала вирішальним питанням в управлінні підприємств, вона була визнана як нематеріальний фактор успішної конкуренції. Але ж організаційна культура сучасних підприємств залишається недостатньо вивченою і перспективним є дослідження її відмінних рис для інноваційного

підприємства задля виявлення пріоритетних напрямків управлінського впливу на її формування і підвищення рівня культурного розвитку в цілому. Визнано позитивний вплив культури інновацій на розвиток підприємства, але ж рекомендації щодо просування організації до впровадження культури інновацій ще розроблюються.

Мета статті полягає у визначенні ролі організаційної культури в системі управління сучасним інноваційним підприємством з врахуванням основних тенденцій розвитку організаційної культури відповідно до вимог системи управління, та встановленні основ формування організаційної культури інноваційного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Культура є внутрішньою підсистемою організації, яка дозволяє адаптуватись до зовнішнього середовища, це система знань, яку інтерпретує кожний. Культура організації визначає особливості особистостей і забезпечує доступ до динаміки соціальної системи і концепції підприємства в цілому. Культура організації розглядається з точки зору зовнішнього середовища відносно якого повинна адаптуватись. Культура організації виконує адаптивну, інтегруючу, мотиваційну, диференціюючу функції.

Організаційна культура визначається як фундаментальні передумови визначені колективом, виявлені чи розроблені в процесі вирішення завдань адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, які доведені до істини і прийняті кожним працівником як правильний метод сприйняття, мислення про проблеми спільної праці.

Організаційна культура зберігає певну стабільність підприємства. Узгоджуючи особливим чином привнесені цінності утворюється унікальний профіль організаційної культури підприємства. Організаційна культура підприємства по відношенню до оточення може бути відстаючою, випереджальною і адекватною зовнішньому середовищу.

Організаційна культура впливає на поведінку, навчання і розвиток співробітників, творчість, управління знаннями і інновації, таким чином ще більш підвищуючи ефективність діяльності.

Припущення, норми і цінності визначають шляхи дій і поведінки. Це своєрідне ментальне сприйняття в основі всієї організаційної діяльності і конкретних завдань.

Організаційна культура є системоутворюючою складовою управління сучасного підприємства, впливаючою на ефективність її діяльності. Організаційна культура є основним інструментом підприємств в досягненні їх стратегічних завдань. В системі управління організаційна культура направлена на успішну реалізацію стратегій розвитку підприємства. Процес формування культури, що сприяє інноваційному розвитку, перетворюється в сучасних умовах в одну з основних стратегічних цілей підприємства. Інновація повинна бути інтегрована в бізнес. Існують різні методи перетворення організаційної культури в ту, що називається інноваційною.

Культура організації може бути пагубною, індиферентною або спонукальною, рушійною силою щодо залучення співробітників і зростання підприємства. Розрив інноваційних культур підприємств визначається сприйняттям підприємством інновацій. Слід підвищувати здатність до інновацій. Інноваційна здатність підприємств змінюється, її рівень може бути реагування, організації, управління, засвоєння і постійного удосконалення. Оцінка сили інноваційних програм, виявлення організаційних переваг і сфер вдосконалення, розробка і реалізація відповідних заходів визначають можливість досягнення наступного рівня досконалості.

Основоположними характеристиками інноваційно орієнтованої культури є лідерство, знання і співробітництво. Керівництво визначає характер інноваційної культури, які інновації є кінцевою метою. Лідери, чітко визначаючи цілі, направляють зусилля кожного на їх досягнення, створюють спільну систему цінностей. Спільноти підприємства розглядаються як ліквідний нематеріальний актив, що створюється за визначенням потенційного лідерства та лідерства думок.

Знання знаходяться в основі культури підприємства. Знання можуть існувати в організації в явній і неявній формі. Зосереджуючись на кращому розумінні ринків, клієнтів, продуктів, технологій і даних підприємства можуть створювати складні інтелекти, що забезпечують надійну культуру інновацій.

Нова економіка характеризується створенням, поширенням і використанням знань для прискорення власного зростання, підвищення конкурентоспроможності. Розвиток такої економіки передбачає інвестування сфери діяльності з виробництва знань, а саме наукові дослідження і розробки, технологічний розвиток, інноваційну активність, освіту і науку. В інноваційній економіці інтелектуальні ресурси стають об'єктом управління.

Ідеологія відкритої організації визначила утворення організації, яка постійно взаємодіє із зовнішнім середовищем, має нечіткі межі і може змінюватись в залежності від ситуації, фактором розвитку яких є використання переважно зовнішніх

ресурсів і зовнішньої інформації для власного розвитку.

Процес розробки знань передбачає:
процес створення внутрішніх знань;
процес поглинання зовнішніх знань.

Зовнішні знання корисні підприємствам, які розробили необхідні процеси і стратегії використання цих знань. Виявлення і використання зовнішніх знань передбачає виявлення і консолідацію знань за межами підприємства, уподібнення нових знань, створення нових знань. Поглинаюча здатність проявляється на виявленні і використанні зовнішніх знань. Підприємствам, що реалізують управління знаннями, необхідно формувати культуру знань, організаційну культуру, що створює і сприяє залученню в процес, систематичному оновленню, поширенню, регулярному обміну знаннями співробітників підприємства. Культура знань визначає цінностями підприємства генерування ідей як джерела нових знань, творчість, інновації, інформаційна відкритість, готовність до змін, навчання. Організаційна культура повинна сприяти створенню нового знання, генерації ідей, новаторства, творчості в усіх підрозділах підприємства в цілому.

Співробітництво сприяє інноваціям найкращим чином, коли менше організаційних перешкод. Значно більше переваг мають ті організаційні структури, які сприяють реалізації будь-яких ідей.

Інтелектуальний потенціал і творчу активність об'єднує інноваційна культура. Інноваційна культура є результатом соціально-економічної взаємодії суб'єктів інноваційної діяльності, яка охоплює відносини, що складаються з приводу створення цінності на всьому життєвому циклі інновації, її зародження, формування і комерціалізації. Інноваційна культура характеризується якісною визначеністю, опосередкуванням відносин належною системою цінностей, етичних орієнтацій і системою відповідальності. Будучи особливим видом культури і елементом, характерним кожному виду культури, виражається двоїстістю інноваційної культури.

Інноваційну культуру розглядають як спосіб існування функціональних ланок підприємств, результатом діяльності і джерелом організаційних змін. Як внутрішнє джерело інноваційного розвитку підприємства інноваційна культура відрізняється максимальною віддачею і високою потенційною цінністю. Оскільки процес інноваційного пошуку передбачає досягнення організаційного розвитку і якісних змін, в середовищі інноваційної культури виділяється ще культура змін і перехідних процесів.

Завдання інноваційної культури зводяться до сприяння розвитку інноваційних ідей, стимулювання розвитку соціоекономічних процесів на підприємстві, оптимізації складових інноваційного потенціалу, активізації генерування ідей і їх комерціалізації, гармонізації відносин між учасниками інноваційного процесу, інфраструктури, підвищення відповідальності учасників, якості і результативності інноваційного процесу.

Інноваційна культура має свій життєвий цикл. Розвиток інноваційної культури проходить або на

основі каскадної моделі життєвого циклу, поетапності формування елементів інноваційної культури і оформлення в єдину систему, або спіральною моделі життєвого циклу з органічною інтеграцією її в інноваційну систему підприємств і стимулюванням еволюційного розвитку.

Формування і розвиток інноваційної культури є основним фактором якісно нового рівня розвитку підприємства, що забезпечує можливість самоорганізації. Щоб створити інноваційну культуру необхідно зрозуміти поточний стан, справжню інноваційну зрілість підприємства, ефективність його інноваційних зусиль.

Використання поряд з існуючим поняттям відкритих інновацій таких, як розподілені, сумісні інновації та інновації орієнтовані на клієнта підкреслює перевагу у дослідженнях зовнішніх можливостей розвитку інновацій і формування додаткових можливостей підвищення ефективності. Як наслідок виходячи з існуючих тенденцій вигоди від внутрішніх досліджень скорочуються, а знання виходять від різної варіації зовнішніх ресурсів. Скорочення стратегічних переваг внутрішніх досліджень має об'єктивні причини, обумовлені динамічністю темпів сучасного розвитку, скороченням життєвого циклу товару, мобільністю знань.

Відкриті інновації визначають інноваційний клімат, створений на основі лідерства, стимулів і взаємодії, потенціалу партнерства і внутрішніх процесів підприємства. Ступінь відкритості інноваційних стратегій визначає рівень досконалості управління відкритими інноваціями.

Існуючі моделі розвиненості інновацій визначають її рівень і можуть бути основою для визначення рівня досконалості відкритої інновації. Відкритий підхід з метою створення нових знань і ідей інтегрованих в знання підприємства передбачає відкриття певних процесів інновацій для зовнішніх ресурсів і участі, підприємство повинно мати і підтримувати відповідні здатності інтеграції внутрішніх ресурсів із зовнішніми. Відкриті інновації за їх рівнем досконалості поділяють на початкові, повторювані, означуємі, управляємі і оптимальні. Відкритість інновацій визначається від повністю закритої і до повністю відкритої. Тобто певні аспекти відкритих інновацій можуть бути закриті, інші відкриті.

Відкриті інновації розглядаються як форма зовнішньої орієнтації підприємств задля комерціалізації внутрішніх і зовнішніх ідей. Підприємствам необхідно інтегрувати зовнішні зусилля з можливостями і ресурсами підприємства на основі реалізації інноваційних стратегій пошуку, використання відкритих інноваційних моделей. Підходи до визначення типів відкритості теж різні. Відповідно до поєднання внутрішніх і зовнішніх ресурсів визначаються відкриті інновації:

- повністю закриті, тобто внутрішні ресурси підприємства ніде не використовуються;
- повністю внутрішні ресурси;
- повністю зовнішні ресурси;

повністю відкриті, тобто поєднання використання зовнішніх ресурсів і внутрішніх.

В залежності від учасників співробітництва вхідні інновації є інноваціями придбання чи інноваціями постачання.

З точки зору участі в межах і за межами підприємства зовнішні моделі інновацій визначаються як повністю відкриті і закриті інновації.

З точки зору формування довіри і лояльності до процесу і визначаючи варіації відкритості як рушійну силу розрізняють закритих, відкритих, спеціалізованих і інтегрованих новаторів.

Як різні етапи відкритих інновацій є міжорганізаційні відносини, обмін знань, співпраця в межах мережі підприємств. Більш досконалі форми відкритих інновацій базуються на переосмисленні моделей співпраці, стратегій захисту інтелектуальної власності в межах загальної культури змін. Нові форми співпраці поширюють нові форми використання колективних знань, наприклад краудсорсінг.

Удосконалення організаційної культури можливо шляхом оптимізації структури підприємства, удосконалення системи комунікації, мотивації якості і продуктивності, соціально-психологічного клімату, визначення ціннісних орієнтацій, ідеології управління, розробки критеріїв поведіння.

Інновації мають різні рівні, які визначають знаходження підприємств в цьому діапазоні. Реалізація інновацій залежить від того, на якому етапі інноваційної досконалості знаходиться підприємство. Інноваційна стратегія організації повинна відповідати рівню інноваційної зрілості. Інноваційна стратегія адаптується до рівня інноваційної зрілості підприємства, загальної стратегії і інноваційного бачення. Спочатку необхідно оволодіти певними базовими інноваційними можливостями, перш ніж впроваджувати більш просунуті інноваційні підходи до своєї стратегії. Починаючи свою інноваційну діяльність організація не зовсім відповідає впровадженню відкритих інновацій в своїй діяльності. Підприємство спочатку забезпечує добре працюючі процеси, отримавши своє покоління ідей і їх еволюцію, комерціалізацію, перш ніж відкривати свою діяльність зовнішньому середовищу.

Інноваційну культуру відрізняють розробка місії і система цілей, прийняття ризику, відповідальність, поведіння, ресурси, знання, творчість і реалізація творчого потенціалу, відносини, участь, практичні засоби і винагорода. Вони динамічні, гнучкі, швидко адаптуються до змінних умов, відрізняються нестереотипними рішеннями. Норми культури зосереджені на інтеграції і взаємодії. На рис.1 представлено основні елементи формування культурного простору підприємства та інноваційної культури.

Укрупнені блоки основних функцій організаційної культури	Елементи формування культурного простору	Елементи інноваційної культури підприємства
Формування, накопичення, передача, збереження цінностей організації; Формування системи знань; Формування комунікацій і зв'язків в середині організації по вертикалі і горизонталі; Формування системи зовнішніх комунікацій і зв'язків підприємства; Цілеполагання; Формування культурного трудового, виробничого і інших процесів	Цілі і їх досягнення; Стиль управління; Система цінностей; Відданість загальним цілям; Ефективна комунікація; Здатність до вирішення конфліктів; Орієнтація на персонал; Орієнтація на споживача; Орієнтація на навчання і розвиток персоналу; Умови праці і трудова дисципліна; Орієнтація на зміни; Система винагородження; Культура засобів праці і трудового процесу.	Інноваційні заяви, місія і бачення; Доступ до технологій і знань; Творчість і реалізація творчого потенціалу; Управління знаннями; Обмін знань і співробітництво; Відносини і участь; Прийняття ризику і відповідальність; Гнучкість та інноваційне поведіння; Культура змін; Забезпеченість ресурсами інновацій; Сучасні інноваційні інструменти і процеси; Стимули і лідерство; Безпечний простір діяльності, захист інтелектуальної власності

Рис.1 Основні елементи формування культурного простору і інноваційної культури підприємства

Джерело: складено автором на основі [1, 2, 5].

Інновації потребують співробітництва, розробки ідей і їх реалізації. Командна робота необхідна для досягнення цілей. Підприємства повинні залучати ресурси для реалізації інновацій. Мета інновацій створення цінності для бізнесу. Організації, які хочуть бути новаторськими повинні змінити свою організаційну культуру. Ключовими сферами задля ефективного впровадження інновацій є: культура і цінності; лідерська поведінка; процеси управління; люди і навички.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Сучасне підприємство є таким, що засновано на інноваційно-орієнтованій організаційній культурі, що сприяє розкриттю інноваційного потенціалу особистості, прискоренню інновацій та підвищеною ефективності їх впровадження. Організаційна культура підприємства є якісною складовою, що визначає цілісність, ефективність і конкурентоспроможність на основі цілеспрямованого управління виробничою діяльністю. Відкрита організаційна культура сприяє участі усіх співробітників в творчому процесі, є сприятливою для діяльності і ініціативи. Важливим для підприємств є як визначати, впроваджувати підтримувати знання і ідеї зовнішніх джерел у своїх інноваційних процесах. Передача знань базується на інтеграції зовнішніх знань з наявними знаннями.

Поглинаюча здатність проявляється на виявленні і використанні зовнішніх знань. Зовнішні знання корисні підприємствам, які розробили необхідні процеси і стратегії використання цих знань. Роль інноваційної культури проявляється у стимулюванні творчої думки, оптимізації складових інноваційного

потенціалу підприємства, зменшенні опору до нововведень, впорядкуванні процесу інновацій, визначенні відносин з питань реалізації і наданні організованості всього інноваційного процесу, оптимізації інноваційного шляху розвитку підприємства.

Список літератури

1. Грошев И. В. *Организационная культура* [Текст] : учеб. пособие / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
2. Друкер П. Ф. *Эффективное управление предприятием* [Текст] : [Пер. с англ.] / П. Ф. Друкер. – Москва: Вильямс, 2008. – 224 с.
3. Друкер П. Ф. *Задачи менеджмента в XXI веке* [Текст] : учебное пособие / П. Ф. Друкер. – Москва: Вильямс, 2003. – 270 с.
4. Чесбро Г. *Открытие инноваций. Создание прибыльных технологий* : пер. с англ. / Г. Чесбро. – Москва: Поколение, 2007. – 335 с.
5. Beswick C., Bishop D., Geraghty J. *Building a Culture of Innovation*, 2015. – 232 p.

References (transliterated)

1. Groshev I. V. *Organizatsionnaya kul'tura* [Organizational culture] [Tekst] : ucheb. posobie / I. V. Groshev, P. V. Emel'yanov, V. M. Yur'ev. – Moscow : YuNITI-DANA, 2004. – 288 p.
2. Druker P. F. *Effektivnoe upravlenie predpriyatiem* [Effective enterprise management] [Tekst] : [Per. s angl.] / P. F. Druker. – Moscow : Vil'yams, 2008. – 224 p.
3. Druker P. F. *Zadachi menedzhmenta v XXI veke* [Management Challenges for the 21st Century] [Tekst] : uchebnoe posobie / P. F. Druker. – Moscow : Vil'yams, 2003. – 270 p.
4. Chesbro G. *Otkrytye innovacii. Sozdanie pribyl'nyh tehnologij* [Open innovation. Creation of profitable technologies] : per. s angl. / G. Chesbro. – Moskva : Pokolenie, 2007. – 335 p.
5. Beswick C., Bishop D., Geraghty J. *Building a Culture of Innovation*, 2015. – 232 p.

Надійшла (received) 28.09.2018

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Синіговець Ольга Миколаївна (Синиговец Ольга Николаевна, Olga Sunigovets) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин; м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1623-5798>; e-mail: oms.ukr.kpi@gmail.com