

Судомир С. М., д.е.н., доцент
ВП НУБіП України «Бережанський
агротехнічний інститут»
м. Бережани, Україна

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

При формуванні системи забезпечення результативності інноваційної діяльності сільськогосподарських підприємств та управління нею, її динамічним розвитком, ми надаємо великого значення формуванню інноваційної культури як соціальному механізму, яка охоплює: цінності, культуру організації, організаційну поведінку, організаційну взаємодію, соціальні норми поведінки, звичаї, традиції, способи забезпечення успіху та динамічного розвитку на інноваційній основі. Від рівня їх розвитку в соціально-економічних системах визначається і рівень готовності останніх забезпечувати своє функціонування в перспективі на конкурентноспроможній інноваційній основі. Це підтверджується нашими емпіричними дослідженнями.

Аналізуючи літературні джерела, слід відмітити, що фактори впливу на інноваційну культуру окреслено досить поверхнево, відсутня критеріальна база їхньої оцінки тощо. Тому метою нашого дослідження є розроблення методики оцінки рівня інноваційної культури соціально-економічних систем.

Таким чином, рівень інноваційної культури нами визначатиметься за формулою:

$$P_{ik} = \frac{\sum_{i=1}^7 K_i}{7}, \quad (1)$$

де P_{ik} – рівень інновацій культури; цінності, культуру організації, організаційну поведінку, організаційну взаємодію, соціальні норми поведінки, звичаї, традиції, способи забезпечення успіху та динамічного розвитку на інноваційній основі.

K_1 – коефіцієнт рівня цінностей;

K_2 – коефіцієнт рівня культури організації;

K_3 – коефіцієнт рівня організаційної поведінки;

K_4 – коефіцієнт рівня організаційної взаємодії;

K_5 – коефіцієнт рівня соціальні норми поведінки;

K_6 – коефіцієнт рівня звичаїв та традицій;

K_7 – коефіцієнт рівня способу забезпечення успіху та динамічного розвитку на інноваційній основі.

Оцінку стану інноваційної культури організації за окремими критеріями доцільно проводити в коефіцієнтах за шкалою від 0 до 1.

Встановлено, що рівень готовності суб'єктів діяльності до проведення системних змін на інноваційній основі не є однозначним. Він коливається в нашому об'єкті дослідження від 0,3 коефіцієнта в підприємствах I групи до 0,6 коефіцієнта в III групі з високим рівнем готовності до проведення

кардинальних змін, спрямувавши свої управлінські дії на формування інноваційного потенціалу в зростанні конкурентних переваг. Особливо це характерно для підприємств лідерського спрямування, в яких сформований інноваційний потенціал організаційної культури за такими критеріями як: система переконань, система сильних ціннісних орієнтацій, система активізації діяльності, система мотиваційного забезпечення, сформований професійний потенціал, розвинуті цінності-цілі, переорієнтація на нові цілі-засоби, розвиток інтелектуально-креативного мислення, розвинута атмосфера творчості і згуртованості колективу, розвинутий інноваційно-організаційний та ціннісно-орієнтаційний стиль керівництва, потенціал готовності управлінської команди, колективу до проведення змін, поповнювати і розширювати свої знання, змінювати свої орієнтаційні погляди в напрямку задоволення потреб суб'єктів за інтересами та ін.

Інноваційна культура організації (підприємства чи установи) є складовою її потенціалу інноваційного розвитку, а також складовою її інтелектуального капіталу, що підтверджує важливу роль інноваційної культури у формуванні інноваційно-сприятливого середовища господарювання.

Інноваційний розвиток економіки потребує висококваліфікованих працівників в управлінні інноваційним процесом на всіх рівнях господарської системи. Досвід сьогодення показує, що відсутність креативного мислення та культури в суспільстві, глибоких інноваційних знань, ціннісних орієнтацій стримують його стратегічний розвиток. Особливе занепокоєння викликає неадекватність наявних знань керівників різних рівнів викликам глобальної економіки.

Нами проведено експертну оцінку рівня інноваційної культури в сільськогосподарських підприємствах Бережанського району за критеріями цінностей, культури організації, організаційної поведінки, організаційної взаємодії, соціальні норми поведінки, звичаїв та традицій, способу забезпечення успіху та динамічного розвитку на інноваційній основі, де встановлено середній рівень інноваційної культури, який коливається від 0,3 до 0,60 коефіцієнта.

Прямий зв'язок спостерігаємо між рівнем інноваційної культури та результативними показниками, де із збільшенням рівня інноваційної культури збільшуються результативні показники.

Список використаних джерел:

1. Гудзинський О.Д., Судомир С.М., Гуренко Т.О. Результативна система управління розвитком підприємств: теорія, методологія : [монографія]. К.: ЦП «Компринт», 2017. 450 с.
2. Судомир С. М. Формування системи управління розвитком сільськогосподарських підприємств: теорія, методологія: [монографія]. К.: ЦП «Компринт», 2015. 483 с.

Сілко А. Б., студентка
Науковий керівник: Підкамінний І. М.,
к.е. н., доц., Київський національний
торговельно-економічний університет, м. Київ,