

ті, формалізацію статусу працівників, зайнятих новими видами праці, які будуть характеризуватися такими якостями як:

- Гнучкий робочий час, інтеграція робочого простору з особистим;
- Мобільність територіальна, виробнича;
- Командні форми роботи на відстані;
- Зміна фундаментальних підходів в освітній сфері, а саме: гнучкість і креативність освітніх програм, створення широкої комп'ютерної бази, розвиток мережевої взаємодії.

Література

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция / перевод с английского. — М.: Эксмо, 2019. — 209 с.
2. European Cloud Initiative — Building a competitive data and knowledge economy in Europe — Режим доступу: <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/initiative-europeenne-sur-linformatique-en-nuage-batir-une-economie-competitive-fondee-sur-les-donnees-et-la> <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-cloud-initiative-building-competitive-data-and-knowledge-economy-europe> (дата звернення: 18.09.2019).
3. Super D.E. Manual: Work Values Inventory. — Boston: Houghton Mifflin, 1970. — 422 p.
4. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. — Washington: World
5. Bank, 2019. — 151 p. — Режим доступу: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019> (дата звернення: 18.09.2019).
6. Zutowski D.G. Psychological Influences on Vocational Development. — New-York: Houghton Mifflin, 1970. — 178 p.

УДК 304.442

Чернушкіна О. О.,

канд. екон. наук, доцент
кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницький національний університет

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Інноваційний розвиток вітчизняної економіки можливий за умови підтримки інноваційних процесів та активізації запровадження інновацій у підприємницьку діяльність на основі фактору

інноваційної культури, яка об'єднує інтелектуальний капітал, високу відповідальність і загальнолюдські цінності, що наповнюють їх ідеологічним змістом. Однак, інноваційний розвиток економіки сьогодні має бути співвідносним із новітніми технологіями, які слугують базисом цифрової економіки.

У сучасних умовах запровадження цифрових технологій підприємства все більше потребують формування організаційної культури інноваційного типу, що сприятиме формуванню творчої атмосфери підприємства й більш інтенсивному впровадженню інновацій.

Неоцінений внесок у дослідження проблематики становлення цифрової економіки здійснили знані науковці й винахідники, як В. Айзексон, С. Бранд, Дж. Вейлз, Е. Вільямс, Б. Гейтс, Б. Елбрехт, Д. Енгельбарт, Дж. Ліклайдер, Дж. Фон Нейман, Е. Петерс, С. Хантінгтон.

Окремі теоретичні та практичні аспекти формування й розвитку інноваційної культури підприємства знайшли своє відображення в роботах таких зарубіжних та вітчизняних науковців, як Бала О., Балабанов В., Грішнова О., Захарчина Г., Колот А., Назарова Г., Пасека С., Петрова І., Семикіна М. та інші.

Разом із цим, деякі принципові питання, пов'язані з формуванням інноваційної культури підприємства в умовах цифрової економіки залишаються невирішеними й потребують подальшого дослідження.

Метою роботи є розвиток теоретичних положень та систематизація методичних підходів щодо формування інноваційної культури підприємства в умовах цифрової економіки.

Ідея «цифрової економіки» походить від концепції, відомої ще з 1960-х рр. Першою була теорія Деніела Белла про «інформаційну економіку», пізніше трансформована у поняття «мережеве суспільство» або «мережева економіка» Мануеля Кастельса [1].

Мережевий характер нової економіки, за думкою М. Кастельса, визначається певними ознаками: 1) зміна в провідних країнах світу пріоритетів у виробництві і споживанні від матеріального виробництва на користь виробництва інформації, інформаційної діяльності; 2) демасифікація виробництва, поступовий дрейф від створення стандартних товарів і послуг до виготовлення унікальних, штучних благ; 3) зміна в організації виробництва, відмова від ієрархічних, вертикальних взаємозв'язків між підрозділами, централізація в бік формування мережевих взаємозв'язків, переважання горизонтальних взаємодій, децентралізація виробництва; 4) детермінантами зростання продуктивності праці все більшою мірою виступають новітні технології і, в першу чергу,

застосування інформації; 5) технологічні перетворення набувають революційного характеру, змінюючи самі засади існування людського суспільства, а в авангарді таких трансформацій виступають інформаційні технології тощо [2].

Згідно з Концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки від 17 січня 2018 р. № 67-р, цифрова економіка означає діяльність, в якій основними засобами (факторами) виробництва є цифрові (електронні, віртуальні) дані як числові, так і текстові [3].

В умовах цифрової економіки людський капітал та інформаційні технології відіграють вирішальну роль в забезпеченні сталого розвитку. Людський інтелект і знання є основною передумовою виникнення інновацій та створення доданої вартості. За умов цифрової економіки підприємства переходять від традиційного технократичного до інноваційного типу культури, для якого характерна децентралізація в системі управління, відсутність жорсткої субординації та домінування раціонально-економічної мотивації.

М. Семикіна стверджує, що такі світові тенденції, як глобалізація світового розвитку, загострення конкуренції, перехід людства до інформаційного суспільства, визнання творчості й інновацій пріоритетними чинниками конкурентоспроможності, впливають на розвиток організаційної культури, яка в сучасних умовах має стимулювати інноваційну активність персоналу. Водночас результати дослідження цього ж автора підтверджують протилежне: на практиці організаційна культура багатьох вітчизняних підприємств не спрямована на підтримку інноваційної діяльності, а її еволюція здійснюється суперечливо й достатньо повільно, без чітких ціннісних орієнтирів [4].

Враховуючи вищевикладені факти, можна стверджувати, що інноваційну культуру підприємства слід розглядати як тип організаційної культури, а змістова інтерпретація «інноваційної культури» може бути подана з позиції двох термінів: «організаційна культура» та «інновація».

Формування інноваційної культури підприємства визначається, перш за все, домінуючими технологіями та його спеціалізацією. Підприємства, що створюють і реалізують продукцію вищих технологічних рівнів, ідентифікують як інноваційні, які гнучко задовольняють зростаючі потреби своїх клієнтів, що позначається на культурі організації.

Таким чином, внутрішнє середовище підприємства зумовлює можливості формування інноваційної культури особистості та самого підприємства. Основна роль у цьому процесі відводиться

системі управління персоналом підприємства та керівництву (лідерам підприємства), оскільки реалізуючи конкретні управлінські впливи в рамках створеної та підтримуваної інституційної структури підприємства, можна привнести нові цінності, які стануть фундаментом його інноваційної культури.

Підвищення рівня інноваційної культури організації в умовах цифрової економіки пов'язане із трансформацією цінностей персоналу, що характеризують організаційну культуру, яка склалася на даний момент.

Нові переконання та цінності стануть фундаментом оновленої організаційної культури, якщо співробітники отримають підтверджувальні дані (зворотний зв'язок) про те, що нові моделі поведінки ефективні й дозволяють досягати запланованих результатів. Персонал повинен усвідомлювати, що поточні результати — це наслідки реалізації нових підходів у роботі (цінностей). На даному етапі важливо забезпечити правильну інформаційну підтримку та висвітлення результатів змін у роботі компанії [5].

Отже, в умовах цифрової економіки найбільш перспективним вважається розвиток інноваційної культури. Цей тип організаційної культури підприємства за своїм змістом виходить за рамки інноваційної діяльності підприємства, спрямований на безперервне вдосконалення його діяльності й передбачає врахування інтересів усіх стейкхолдерів підприємства, у першу чергу співробітників, клієнтів і суспільства, з метою побудови довгострокових партнерських взаємин із ними.

Література

1. The Concept of a «Digital Economy» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://odec.org.uk/the-concept-of-a-digital-economy/>
2. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. — М. : ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.
3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018- 2020 роки від 17 січня 2018 р. № 67-р [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>
4. Семикіна М. В. Організаційна культура вітчизняних підприємств: сутність та проблеми формування в сучасних умовах [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна // Економіка і управління. — 2009. — № 6. — С. 7–10. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Ekupr/2009_6/a1.pdf.
5. Грішнова О. А. Корпоративна культура як ресурс забезпечення стратегічної стійкості підприємства [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова, А. В. Науменко // Економіка і управління. — 2014. — № 2. — С. 33–38. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Ekupr/2014_2/a5.pdf.