

Економика підприємства

УДК 658.3:331.1

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ВАЖІЛЬ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ

Семикіна М.В.

Розглянуто сутність організаційної культури через призму проблем підвищення інноваційної активності працівників підприємства. Визначено тісний зв'язок між станом організаційної культури підприємств регіону і рівнем мотивації до нововведень та технологічних змін. Визначено напрями вдосконалення організаційної культури в контексті завдань інноваційного розвитку.

Ключові слова: інновації, інноваційна активність, інноваційні процеси, організаційна культура, людський чинник, стимули.

З початком нового століття для багатьох фахівців у сфері управління персоналом прийшло усвідомлення необхідності докорінних змін в організаційній культурі підприємств, що диктується необхідністю впровадження інноваційної моделі розвитку, створення могутніх стимулів до зростання професіоналізму, оновлення і створення нових знань.

Серед багатьох об'єктивних та суб'єктивних причин, що загрожують інноваційним процесам на підприємствах регіонів України, особливе місце посідає традиційна недооцінка ролі людського фактора, втрата багатьох трудових цінностей і традицій, які у світовій практиці вважаються підґрунтям прогресивної організаційної культури. Розвиток організаційної культури відстає від вимог інноваційних зрушень, не сприяючи створенню дієвої інноваційної мотивації персоналу.

Дослідженню ролі організаційної культури та проблем інноваційної мотивації присвячені праці Т.Дж. Пітерса, Р.Х. Уотермена, Г. Хофстеда, М. Портера, Хекхаузена Х., Завліна П., Фатхутдинова Р., Воронкової А.Е., Колота А.М., Онікієнка В.В., Чухна А.А. та ін. Між тим у вітчизняній літературі дотепер не тільки немає єдиного підходу до тлумачення сутності організаційної культури, а й однозначного розуміння її вагомості ролі в інноваційному процесі, мотивації інноваційної активності. Мета статті полягає у виявленні причин зниження інноваційної активності персоналу через призму завдань вдосконалення організаційної культури підприємств (на прикладі Кіровоградської області).

Виконаний нами аналіз наукових джерел [1, с.312, 314] дозволяє запропонувати трактування організаційної культури як сукупності певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються і реалізуються на практиці керівниками підприємств та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища.

Організаційна культура будь-якого підприємства є динамічною системою, яка передбачає існування, по-перше, певної ієрархії цінностей, що домінує серед керівників та персоналу організації, по-друге, – сукупність способів їх реалізації, які переважають на певному етапі розвитку підприємства. І домінуючі цінності, і способи їх реалізації, незалежно від специфіки діяльності сучасного підприємства, не можуть існувати ізольовано, вони знаходяться під впливом зовнішнього середовища – ринкового попиту, конкуренції, різноманітних чинників і тенденцій (на рівнях регіону, галузі, країни, світових ринків), що з різною спрямованістю і силою впливають на організаційну культуру підприємств.

На початку нового століття у світі відбувається зміна пріоритетів у розвитку організаційної культури підприємств у бік активізації інноваційної активності персоналу. Це обумовлено впливом таких світових тенденцій:

- глобалізація світового розвитку, яка передбачає не лише зближення та інтеграцію економік, а й поглинання слаборозвинених країн найбільш економічно розвиненими державами, перетворення їх у сировинні придатки, постачальників дешевої робочої сили (аналогічне поглинання відбувається на рівні корпорацій та підприємств);
- загострення міжнародної конкуренції на світових ринках;

- перехід людства від індустріального до інформаційного суспільства (поширюється інтелектуалізація трудової діяльності, зростає роль інноваційної праці);
- визнання здатності до творчості та інновацій пріоритетним чинником зростання матеріального і духовного багатства, підвищення конкурентоспроможності і підприємств, і країн.

Внаслідок дії цих тенденцій на підприємствах багатьох розвинених країн ринкової економіки якісно змінюється зміст праці, вимоги до рівня знань, трудової та інноваційної активності персоналу. Зростає усвідомлення того, що піднесення конкурентоспроможності підприємства у XXI ст. може бути пов'язане тільки з розробкою нововведень, необхідних для створення конкурентоспроможних продукції, товарів, послуг. Важливим пріоритетом в управлінні персоналом стає заохочення інноваційної активності, зростання професійної компетенції, розвиток освітньо-професійних здібностей, підвищення конкурентоспроможності кадрів в інтересах зростання конкурентоспроможності підприємств і країни загалом.

Кращий зарубіжний досвід переконує в тому, що інноваційну мотивацію персоналу (спонукання до участі у розробці і впровадженні інновацій) слід розглядати в якості важливої складової організаційної культури. Визнання вагомим і цінним участь персоналу у розробці і впровадженні інновацій, заохочення інноваційної активності працівників за допомогою різноманітних методів матеріальної і нематеріальної мотивації, зокрема, організаційної, економічної, адміністративної, соціальної, морально-психологічної підтримки, – саме такими мають бути цільові орієнтири організаційної культури сучасного підприємства.

Проте дослідження стану організаційної культури на вітчизняних підприємствах не підтверджує урахування зазначених світових тенденцій у практиці діяльності. Більше того, у супереч таким тенденціям інноваційна діяльність в Україні (за даними Державного комітету статистики) має ознаки до згортання. Так, вкрай низькою залишається частка підприємств, які займаються інноваційною діяльністю (вона становить 14,2% усіх підприємств на початок 2008-го р.). Упродовж 2003–2007-х рр. на 21,5% скоротилася кількість підприємств, які спроможні вкладати кошти у наукові дослідження і розробки, на 12,2% стало менше підприємств, які витрачають кошти на придбання нових технологій, на 15,1% – на виробниче проектування, між тим понад втричі зросла кількість підприємств, які вкладають кошти в основні засоби.

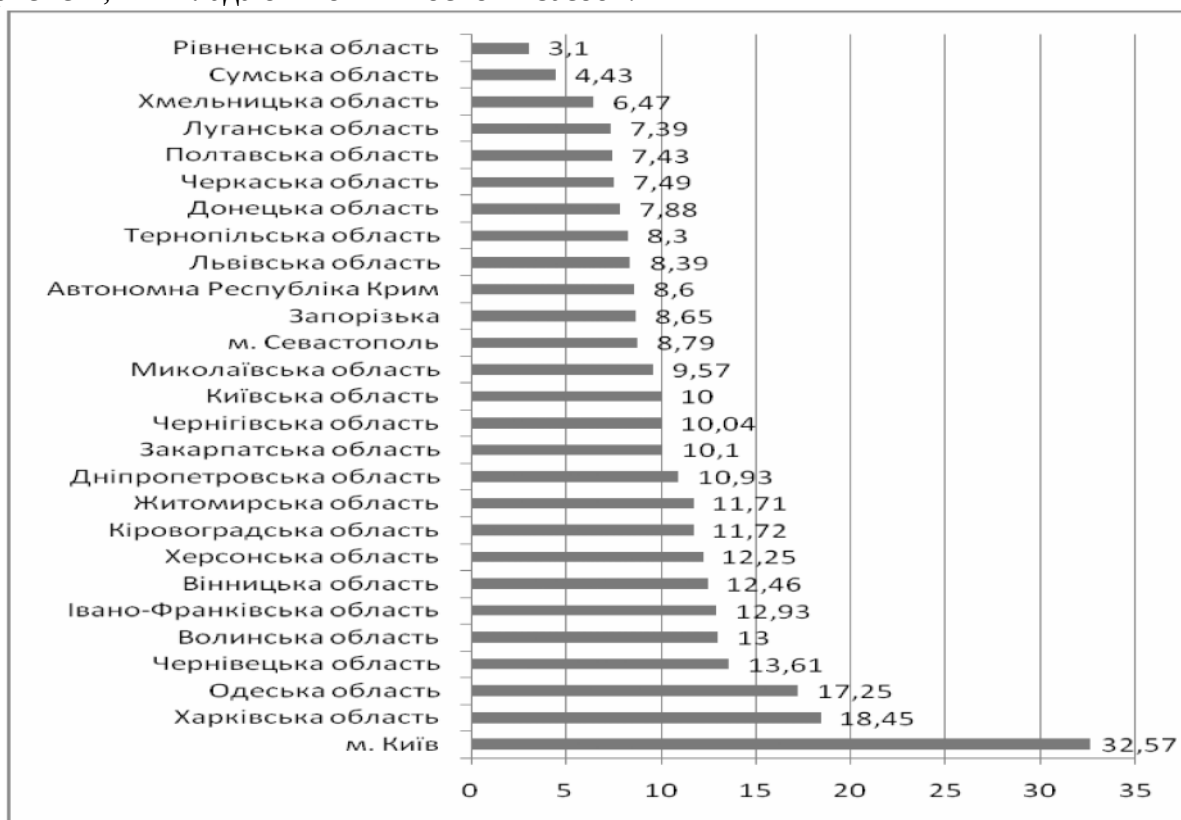


Рис. 1. Ранжування регіонів України за питомою вагою промислових підприємств, які займаються інноваційною діяльністю [2, с. 243].

Діаграма на рисунку 1 свідчить, що в регіонах України є вкрай низькою частка підприємств, які займаються інноваційною діяльністю. Причини такої ситуації багатofакторні, проте вони мають спільні риси незалежно від регіону.

Вивчення думки експертів в Кіровоградській області показало, що інноваційну діяльність на підприємствах області упродовж останніх років стримує низка причин (за списком вагомості):

- відсутність фінансування інноваційної діяльності;
- великі витрати на розробку і впровадження нових видів продукції і устаткування, високі ставки кредитування інноваційних розробок, високий економічний ризик отримання позитивних результатів інвестиційної діяльності;
- недосконалість законодавства стосовно інноваційної діяльності;
- відсутність коштів у замовника інноваційних розробок;
- труднощі із сировиною, необхідною для впровадження результатів інноваційної діяльності;
- відсутність попиту на створену нову продукцію;
- відсутність інформації про ринок збуту нової продукції; відсутність технологічної інформації, яка б супроводжувала розробки інноваційного типу;
- відсутність підготовленого персоналу, здатного до інноваційної діяльності в умовах ринку;
- недосконалість організаційної культури в питаннях підтримки інноваційної активності персоналу;
- недосконалість інноваційної мотивації працівників [4, с.117-129].

З метою з'ясування стану організаційної культури та її впливу на мотиви участі в інноваційній діяльності упродовж 2004–2008 рр. нами було проведено багатоетапний моніторинг на промислових підприємствах Кіровоградської області, які представляють машинобудування, металообробку, сільськогосподарське та тракторне машинобудування, харчову, борошномельно-круп'яну та поліграфічну промисловість (ВАТ “Гідросила”, ВАТ “Червона зірка”, ТОВ “Санола”, МП ВКФ “Кімекс”, ВАТ “Паляниця”, ВАТ “Птахокомбінат” та ін.) Серед респондентів були спеціалісти, функціональні обов'язки яких передбачають інноваційний характер праці (розробку і впровадження різноманітних інновацій у діяльність підприємства, виробництво продукції, послуг тощо).

Отримані результати моніторингу підтверджують логічний взаємозв'язок стану організаційної культури, рівня інноваційної активності персоналу на зазначених підприємствах із загальними тенденціями розвитку інноваційної діяльності в регіоні. На тлі всеохоплюючої економічної кризи, несприятливих умов функціонування системи “наука-виробництво”, незадовільної оплати праці, відсутності реального соціального захисту в Кіровоградській області упродовж 1991–2008 рр. відбулося зниження інноваційної активності працівників підприємств та установ, втратився колишній статус науки, її тісний зв'язок з промисловим виробництвом області, спостерігається падіння престижу інженерної праці.

За експертними оцінками та результатами анкетування, організаційна культура підприємств поки не має цільової спрямованості на підтримку інноваційної активності. Як показав аналіз, внаслідок руйнування мотивації до прояву творчості на виробництві та відсутності матеріальних стимулів і реального соціального захисту в регіоні більш як удвічі (порівняно з 1995 рр.) скоротилася кількість винахідників та раціоналізаторів. На прикладі підприємств Кіровоградщини (до речі, ці тенденції характерні також для інших регіонів) ми спостерігаємо недооцінку як державою, так і керівниками підприємств, ролі науково-технічної еліти, що стає завадою в інноваційному розвитку регіону. За десять останніх років кількість спеціалістів, які виконують науково-технічні роботи скоротилася на 33%.

Діагностика сприйнятливості інновацій з боку персоналу довела, що практичний інтерес до творчості (незалежно від форми власності підприємств) гальмує низка перешкод соціально-економічного та організаційного змісту, які передусім пов'язані з недоліками оплати праці і відбивають загалом соціально неадекватну систему управління персоналом та організаційну культуру. Йдеться про такі невирішені проблеми:

- соціальна несправедливість у визначенні винагороди за різну працю і різний внесок, зрівнялівка в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, ігнорування в оцінці праці набутих професій-

них навичок і знань, складності роботи;

- відсутність гнучкості в оплаті праці, її зв'язку з кінцевим результатом, а також прибутком, який одержує підприємство від реалізації інноваційних проектів, необґрунтований великий розрив у оплаті праці вищої, середньої та нижчої ланки співробітників (у 8-12 разів);
- завищені посадові оклади окремих працівників, які особисто «наближені» до керівництва або є членами сімей власників підприємства;
- деградація тарифної системи оплати праці, яка застосовується; знецінення ролі премій, які стають, як правило, складовою посадових окладів;
- відсутність критеріїв оцінки праці з елементами творчості (зокрема її творчої складової);
- протидія з боку трудового колективу (профспілок) у питаннях запровадження більш прогресивних моделей оплати з метою стимулювання інтелектуальної творчості у праці;
- демотивуючий (переважно адміністративний) стиль керівництва, консерватизм, поширення бюрократизму, помилок адміністрації у питаннях трудової мотивації, приниження працівників, небажання прислухатися до їх думки;
- відсутність уваги керівництва до соціальних проблем винахідників та створення необхідних умов для творчості;
- невизначеність сфер компетенції і відповідальності працівників, охоплених працею, яка вимагає технічної творчості, нечітка постановка цілей, обмеженість ресурсного (зокрема інформаційного) забезпечення такої праці;
- недостатнє делегування повноважень керівникам підрозділів в інноваційному процесі;
- слабка підготовленість керівного складу, персоналу в питаннях маркетингу, інноваційного менеджменту, необізнаність у світових досягненнях НТП, в питаннях корпоративної культури, обмеженість доступу до нової інформації;
- небажання ряду працівників перенавчатися та підвищувати свій рівень кваліфікації (навіть за наявності можливості навчатися);
- окремі специфічні риси трудового менталітету, які притаманні більшості персоналу і керівників (небажання брати на себе відповідальність за ризик, відстоювати незалежну думку тощо), неадаптованість до ринкових відносин, низька інноваційна культура.

Одержані нами результати моніторингу вказують на те, що давно назрілою проблемою є вдосконалення організаційної культури на базі перегляду стимулів до ефективної праці та інновацій: кожен другий опитаний вважає, що розмір його заробітної плати лише частково залежить від трудових зусиль; 36% респондентів підкреслюють, що від прояву творчості, ініціативи заробіток не залежить зовсім. Характерно, що 2/3 респондентів дали негативну оцінку справедливості заробітної плати по відношенню до власного трудового внеску у результати інноваційної діяльності підприємства; переважна більшість відчуває несправедливість оплати праці порівняно з вартістю життя. Для 1/3 респондентів є вкрай складною купівля взуття та одягу, хоча вистачає на їжу і комунальні послуги; 32% опитаних стверджують, що доходу ледве вистачає тільки на харчування та оплату житла; 35% респондентів визнає, що одержуваних на підприємстві грошей не вистачає для харчування та погашення заборгованості за житлово-комунальні послуги.

Отже, отримуваний дохід для більшості зайнятих в економіці регіону не дозволяє забезпечити актуальні соціальні потреби. В цих умовах існуюча система корпоративних цінностей не виконує покладених на неї завдань. Соціальний діалог між роботодавцями і найманими працівниками у реальності є обмеженим. Укладання колективних угод здебільшого носить формальний характер. Трудові мотиви працівників орієнтовані, передусім, на виживання, а не на ефективну трудову діяльність, прояв інноваційної активності, творчу самореалізацію. Це, безумовно, говорить не на користь існуючої організаційної культури. Окреслена ситуація повністю суперечить стратегічним цілям економічного зростання та впровадження інноваційної моделі розвитку.

ВИСНОВКИ

1) Домінуючі на підприємстві цінності (культурні, трудові, моральні, організаційні тощо), як і їх нестача (нерозвиненість, зруйнованість, обмеженість), разом з відповідними методами їх утвердження у своїй сукупності формують певну організаційну культуру, яка спроможна дати як певний позитивний імпульс інноваційному розвитку для окремої організації, так і негативний імпульс (який зумовлює згорання інноваційної діяльності).

2) Вивчення кращого зарубіжного досвіду доводить широкі можливості організаційної культури в активізації інноваційної діяльності.

3) Виконане дослідження на прикладі вітчизняних підприємств засвідчує недосконалість існуючої організаційної культури, яка поки не орієнтована на підвищення інноваційної активності персоналу, його мотивацію в цьому напрямі, що в результаті посилює тенденції згорання інноваційної діяльності в країні на тлі загальної економічної кризи і зниження макроекономічного попиту на інновації. Глибинні причини такої ситуації ми пов'язуємо з недосконалою моделлю оплати праці в Україні, яка орієнтована на дешеву робочу силу, чим знецінює позитивні корпоративні цінності, що формуються, перешкоджає прояву інноваційної активності персоналу.

4) Перспективними завданнями слід вважати вдосконалення організаційної культури підприємств на базі перегляду стимулів до інноваційної активності (передусім докорінного реформування стимулів матеріальних), формування корпоративних цінностей, адекватних нагальним потребам забезпечення конкурентоспроможності підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Управление человеческими ресурсами / [под ред. М. Пула, М. Уорнера]. – СПб. : Питер, 2002. – 1200 с.
2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2008. – 361 с.
3. Семикіна М.В. Соціальні пріоритети працівника і система корпоративних цінностей підприємства / М.В. Семикіна // Вісн. Східноукраїнського нац. ун. ім. В. Даля. № 9 (15). – Луганськ, 2007. – С.189 – 193. – [част. 2].
4. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку : [кол. моногр.] / за ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.