Nikiforenko V.

Doctor of Economics, professor

Kravchenko V. O.

Ph.D, professor

Odessa national economic university, Odessa, Ukraine

ORGANIZATIONAL CULTURE IS IN SYSTEM OF INNOVATIVE BEHAVIOR OF PERSONNEL OF UKRAINIAN ENTERPRISES

Никифоренко

д.е.н., професор

Кравченко В.О.

к.е.н., професор

Одеський національний економічний університет, Одеса, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена визначенню напрямків активізації інноваційної поведінки персоналу українських підприємств в умовах реалізації інноваційних перетворень, а саме організаційної культури, лідерства й мотивації. На основі проведеного дослідження визначено основні складові системи дій щодо формування інноваційної поведінки персоналу організацій.

Ключові слова: організаційна культура, активізація, інноваційна поведінка, інноваційні перетворення.

Nikiforenko V., Kravcenko V.

ORGANIZATIONAL CULTURE IS IN SYSTEM OF INNOVATIVE BEHAVIOR OF PERSONNEL OF UKRAINIAN ENTERPRISES

Thearticleissanctifiedtodeterminationofdirectionsofactivationofinnovativebehaviorofpersonneloftheukrainianenterprisesintheconditionsofrealizationofinnovativetransformations, namelyorganizationalculture, leadershipandmotivation. Onthebasisofconductedresearchthebasicmakingsystemsofoperatingarecertainunderformingofinnovativebehaviorofpersonneloforganizations.

Keyofword : organizationalculture, activation, innovativebehavior, innovativetransformations.

Сьогодні усе більше уваги приділяється вивченню феномена організаційної культури. Такий науковий інтерес обумовлений рядом обставин: по-перше, зростанням значимості людського капіталу як найважливішого ресурсу розвитку

підприємства й по-друге, необхідністю використання адекватних людської природі соціальних технологій управління розвитком персоналу як стратегічного фактору організаційного розвитку. Не випадково управлінська практика кінця XX і початку XX ст., розглядає організаційну культуру як ефективну технологію впливу на організаційну поведінку персоналу.

Становлення інноваційної економіки пов'язане з комерціалізацією нововведень, зміною цінностей, правил і норм, а отже, уявлень про взаємозв'язки як у зовнішньому так і внутрішньому середовищі. Не випадково, перехід до інноваційної економіки висвітлює потребу пошуку нових технологій управлінського впливу на свідомість і поведінку працівників. Організаційна культура, будучи по своїй природі соціальною інновацією, дозволяє здійснювати організаційні зміни відповідно до потреб інноваційного розвитку підприємства та формувати необхідну мотивацію персоналу. Саме тому, свідоме й цілеспрямоване управління процесами розвитку організаційної культури суттєво впливає на інноваційну поведінку (активність) персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток наукових підходів щодо дослідження ролі організаційної культури в процесі розвитку персоналу знайшло відбиття в працях науковців як дальнього так і ближнього зарубіжжя: П.Друкера, С.Адамса, Р.Рюттенгера, Є.Шейна, А.Егоршина, А.Кибанова, Т.Овчинникової, А.Пригожина, Т.Соломанідіної, В.Маслова, В.Томілова, С.Шекшні, П.Штерна та ін. Дослідженню окремих аспектів організаційної культури присвячені праці українських вчених, саме: Д.Богині, А.Воронкової,О.Грішнової,А.Колота, І.Мажури, Г.Назарової, М.Семикіної, Г.Хаєта, І.Швець, А.Шегди й ін. Незважаючи на значні світові надбання до сутностіорганізаційної культури та поведінки персоналу, питання організаційної культури і активізації інноваційної активності персоналу українських підприємств потребують подальшого дослідження.

Аналіз наукових робіт з питань організаційної культури, свідчить про значні надбання у сфері нових підходів до сутності організаційної культури та

поведінки персоналу, разом з тим питання розвитку організаційної культури і активізації інноваційної поведінки персоналу українських підприємств потребують подальшого дослідження.

Розвиток персоналу більшість науковців схильні розглядати з позицій творчої інноваційної активності персоналу, яка моє свої особливості. Л. Збаржевецька визначає інноваційну поведінку персоналу як один із проявів трудової активності, що пов'язана з реалізацією набутих творчих знань, творчих здібностей, професіоналізмом. [1]. В. Кір'ян указує на провідну роль інноваторів (посади інноваторів та менеджерів знань), як каталізаторів інноваційної поведінки персоналу [2, с.7]. Особливої уваги заслуговує точка зору Л. Семів, що для забезпечення стабільно високої інноваційної активності працівників необхідно забезпечувати постійне інвестування розвитку їхнього людського капіталу (освіта, семінари, тренінги), підвищення кваліфікації, оновлення знань, та пошук доцільних методів матеріальної і моральної підтримки творчості [3, с.30]. Отже, згідно зі стратегічними пріоритетними напрямами економічного розвитку Україні, головну роль у становленні моделі економічного росту повинен відіграти інноваційний шлях розвитку й розбудова економіки, що заснована на наукових знаннях.

Разом з тим не дивлячись на актуальність вказаних проблем і ступінь їх наукового опрацьовування, ще недостатню увагу приділяють питанням взаємозв'язку організаційної культури та інноваційної поведінки персоналу. Аналіз наукових поглядів свідчить, що в економічній літературі сьогодні проблема організаційної культури та розвитку персоналу не розглядається системно з позицій економіки знань.

Метою статтіє визначення ролі організаційної культури в системі інноваційної поведінки персоналу українських підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливості інноваційної праці обумовлені постійним зростанням обсягу знань, як фундаменту для інновацій. Саме тому, суттєвим фактором розвитку інноваційної активності є якість робочої сили. Більш висока якість робочої сили, що характеризується більш високим

рівнем освіти, кваліфікації працівників, призводить до більш ефективного використання виробничих ресурсів. Саме освітній рівень відображає креативну здатність працівників сприймати нові ідеї та впроваджувати їх. Підприємство, що використовує принципи організації, яка навчається, стає привабливим місцем роботи для висококваліфікованих творчих працівників, оскільки формуються нові цінності і відносини. Змінюються цінності, що затверджувалися раніше (жорстка дисципліна, централізація, результат за всяку ціну). На зміну їм приходять інші цінності, а саме: самовизначення, участь, колектив, довіра, орієнтація на потреби клієнтів, розвиток особистості, творчість, децентралізація, інтелектуальний капітал, компетентність.

Для активного залучення до інноваційного процесу персоналу, який здатен продукувати інноваційні ідеї, необхідно визначити систему відповідних мотивів. Їх сукупність формує систему мотивації, з огляду на яку персонал вибирає спосіб поведінки: чекати вказівок чи з власної ініціативи здійснювати інноваційний пошук (інноваційну поведінку) з метою розширення можливостей підприємства реагувати на виклики зовнішнього середовища [4, с.133-134].Авторами визначені зовнішні та внутрішні чинники впливу організаційної культури на інноваційну активність персоналу українських підприємств, див. табл.1.

Як свідчить закордонний досвід, ефективна, здатна до розвитку культура дозволяє: підвищити кваліфікацію персоналу за допомогою створеної системи оцінки, навчання й розміщення кадрів; поліпшити якість виконуваної діяльності за рахунок стандартизації критеріїв якості й системи атестації, навчання й контролю. Економіка знань різко підвищує цінність активів людського капіталу − його знань, кваліфікації, досвіду.

Поява нових технологій, матеріалів, устаткування вимагає постійного творчого використання й поповнення знань, відновлення професійних навичок, тобто постійного навчання або освіти протягом усього життя [6 с.103].

Таблиця 1

Вплив організаційної культури на інноваційну активність персоналу

(складено за [5, с.89])

Зміст основних напрямків впливу	Результат впливу
Чинники внутрішнього впливу	
Забезпечують позитивний морально-психологічний клімат, згуртованість і посилює мотивацію праці.	Підвищення продуктивності праці.
Формують у працівників чітке розуміння того, формальних правил.	Підвищує якість комунікацій.
Сприяють прийняттю рішень творчого характеру та вмінню працювати в команді.	Розвиток навичок командної роботи та творчої ініціативи робітників.
Чинники зовнішнього впливу	
Сприяють згуртованості споживачів, постачальників і партнерів по бізнесу	Сприйняття ділових партнерів як колег по бізнесу і скорочення трансакційних витрат.
Формують імідж та авторитет підприємства в ділових колах і серед споживачів.	Збільшення гудвілу, зростання репутації підприємства

Сучасні умовах господарювання вимагають нових креативних підходів до поточних завдань. Тому інноваційність повинна стати ознакою виробничої діяльності кожного співробітника, однак, практична реалізація інноваційної поведінки ускладнюється тим, що на багатьох українських підприємствах загальне середовище не сприяє максимальній реалізації трудового потенціалу. Нажаль, в Україні людина досі розглядається здебільшого як трудовий ресурс, що має невисоку ціну і лише за рахунок цього може створювати конкурентні переваги. В країні загострюються проблеми підготовки й закріплення кваліфікованих кадрів у вітчизняній науці й промисловості. Постійний відтік трудових ресурсів з України в країни із вищою ціною праці (причому відтік найактивніших у соціальному плані людей, працівників із високим рівнем

кваліфікації та рівнем загального розвитку, який забезпечує здатність засвоювати нові знання) може зумовити деградацію суспільства й сприяти серйозними соціально-економічними проблемами. За різними даними приблизно 25% населення держави мають бажання виїхати за кордон, більша частина яких – це активні висококваліфіковані робітники.

Поряд із цими факторами, що стримують інноваційну поведінку, існують і перешкоди, пов'язані з неефективним управлінням підприємством і низьким рівнем організаційної культури українських підприємств.

Більшість учених і практиків, які займаються організаційними проблемами, сьогодні усвідомили, що організаційна культура впливає на виробничі показники діяльності підприємства. Слід зазначити, що впродовж останнього десятиріччя в Україні триває активний процес становлення підприємництва, який: амбітний, суперечливий, формувався з різних прошарків суспільства (бізнесменів минулих років, що найчастіше функціонували в тіньових структурах (схемах), номенклатурних працівників, які, пройшовши соціальну конверсію, знайшли своє місце в новому економічному просторі), а також обдарованої молоді. Визначена риса національного характеру сприяє формуванню норм корпоративної філософії, та поступового зростання самосвідомості, однак за довгі роки невміння створити і утримати владу, що на сьогоднішній день є ще гальмуючим чинником розвитку інноваційної поведінки підприємства і суспільства у цілому.

Дослідження, які були проведені співробітниками кафедри управління персоналом і економіки праці Одеського національного економічного університету на 10 провідних одеських підприємств і організацій протягом 2012 – 2013 р.р., показали, що сьогодні діючий менеджмент персоналу якісно не відповідає пропонованим до нього вимогам як з боку керівників, так і рядових співробітників. Опитування, що проводилося серед керівників усіх рівнів управління та фахівців, передбачало експертну оцінку значущості факторів, що впливають на сприяння інноваційній активності, за 10-бальною шкалою. На

підставі отриманих даних було визначено основні демотиватори інноваційного розвитку трудових колективів, а також оцінено ступінь їхнього впливу на персонал. Респондентам пропонувалося оцінити за 10-бальною шкалою максимальний вплив факторов-демотиваторів інноваційної поведінки персоналу організації, де 10 балів - максимальний вплив, а 0 балів – фактор, що не робить ніякого вплив, табл.2.

Таблиця 2

Оцінка впливу чинників опору інноваційним перетворенням

Поведінкові чинники	Бали	Психологічні чинники	Бали
Побоювання можливості погіршення матеріальної та нематеріальної мотивації	7	Опір примусу або погрозі його застосування	6
Погіршення клімату в колективі та побоювання обмеження частини соціальних пільг	7	Острах невизначеності	5
Небажання змінювати умови неформальних зв’язків	6	Острах труднощів	4
Острах втратити роботу	6	Острах порушення конфеденційності	5
Небажання міняти свої звички, норми поведінки	6	Побоювання труднощів	4
Небажання навчатися новому	7	Небажання освоювати нововведення	4

Так, на відношення до інноваційних перетворень найбільший негативний вплив мають: побоювання погіршення мотивації, відсутність необхідного соціально-психологічного клімату в колективі, острах втрати частини соціальних пільг, роботи, статусу, положення, невизначеності й відповідальності за реалізацію намічених заходів, а також колишніх повноважень, привілеї, небажання навчатися новому.

Трохи менший вплив, чим інші, мають такі чинники, як: острах порушення конфіденційності, байдужність до інновацій, побоювання труднощів, небажання освоювати нововведення, а також тривалий час перебувати в стані змін, байдужість до інновацій. Очевидно, що робота з реалізації менеджменту персоналу повинна направлятися на зниження впливу всіх демотивуючих факторів інноваційної поведінки.

Висновки.Узагальнюючи вищевикладене, автори визначили основні фактори-мотиватори активізації інноваційної поведінки персоналу українських підприємств:відкритість інформації;чітке подання цілей інновацій;; бачення перспективи розвитку організаційної структури підприємства, включаючи визначеність кар'єрного росту; наявність реального плану інноваційних перетворень, що передбачає певний адаптаційний період; спрощення ієрархічної структури управління, зниження бюрократизації; відбір персоналу, що відповідає цінностям; мотивація персоналу.Відтак, організаційна культура як цінний, неповторний та незамінний ресурс разам з інноваційною поведінкою персоналу та іншими нематеріальними активами, може забезпечити підвищення ефективності діяльностіукраїнських підприємств.

Література:

1. Збаржевська Л. Д. Інноваційна активність найманих працівників: поняття та особливості // http: www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Npkntu_e/2009_16_1/star_16_1/15.pdf.
2. Кір'ян В. А. Людський фактор підвищення інноваційного потенціалу підприємств в ринкових умовах: Автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.09.01 /В. А. Кір'ян; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослід. – К., 2006. – 20 с.
3. Управління персоналом в умовах економіки знань : [монографія] / кол. авт. : за заг. ред. д-ра екон. наук.. проф. Л. К. Семів. – К. : УБС НБУ: 2011. – 406 с.
4. 4. Никифоренко В.Г., Напрями активізації інноваційної поведінки персоналу підприємства В.Г. Никифоренко // Вісник Східноукраїнського національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 16 (170). – С. 66-70.
5. Никифоренко В.Г., Сорока О.В. Трудовий потенціал управлінських кадрів: формування та розвиток / В.Г. Никифоренко, О.В. Сорока// Монографія. Одеса, ПАЛЬМІРА, 2009.– 176с.
6. Никифоренко В.Г., Кравченко В.О. Корпоративна культура як складова інноваційної поведінки персоналу / В.Г. Никифоренко, В.О. Кравченко //Вісник НУВГП. Економіка: зб.наук.праць. – Рівне: НУВГП. – 2010– Вип. 3 (51). – С. 100 – 106.