

Література

1. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2013 році. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/gdn/zvz/zvz2013_u.htm
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К. : Т-во «Знання», 2001. — 254 с.
3. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія і практика відтворення : моногр. / В. М. Лич — К. : Наук. світ, 2003. — 313 с.
4. Прохоровська С. А. Вплив заробітної плати на відтворення та використання трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць. — Вип. 11. — Тернопіль: Екон. думка, 2006. — С. 83–85.
5. Садова У. Я. Факторний аналіз рівня життя населення в регіоні з пониженою місткістю ринку праці / У. Я. Садова, Л. К. Семів // Регіональна економіка. — 2005. — № 2 — С. 92–102.
6. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2012 рік. / Головне управління статистики у Тернопільській області ; за ред. В. Г. Кирича. — Тернопіль, 2013. — 439 с.
7. Середня заробітна плата за регіонами в 2014 році. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/socposobiya/sred-zarp-reg/sred-zarp-reg_14/© nibu.factor.ua.
8. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : моногр. / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т екон. пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2014р.

УДК 341.75

Зоря Т.М.,

канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «КНЕУ ім. В.Гетьмана»

СОЦІОКУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Проведено аналіз соціокультурних аспектів інноваційного менеджменту, зокрема, пов'язаних із організаційною культурою, орієнтацією на психологічні чинники управління персоналом. Певну увагу приділено особливостям інноваційного потенціалу підприємств і організацій. Запропоновано показники його оцінки.

Проведено анализ социкультурных аспектов инновационного менеджмента, в частности, связанных с организационной культурой, ориентацией на психологические факторы управления персоналом. Определенное внимание уделяется особенностям инновационного потенциала предприятий и организаций.

The analysis of sociocultural aspects of innovative management is conducted, in particular, related to the organizational culture, orientation on the psychological factors of management a personnel. Certain attention is spared to the features of innovative potential of enterprises and organizations.

Ключові слова: культура, організаційна культура, інноваційна культура, менеджмент, інноваційний потенціал.

Ключевые слова: культура, организационная культура, инновационная культура, менеджмент, инновационный потенциал.

Keywords: culture, organizational culture, innovative culture, management, innovative potential.

Вступ. Структурні зміни в економіці нашої країни, що відбулися за останні десятиліття, свідчать про поширення впровадження інноваційної діяльності, яка властива більшості ефективних економічних систем. У сучасному суспільстві зменшується значення некваліфікованої праці, капіталу, засобів праці, натомість основна увага приділяється питанням кадрового інноваційного потенціалу, який має найбільший вплив на функціонування економіки інноваційного типу. Тому особливо актуальним уявляється дослідження механізмів інноваційних змін, зокрема, пошук нових напрямів регулювання та управління персоналом.

Нові напрями в менеджменті передбачають орієнтацію на психологічні чинники, створення сильної організаційної культури відповідного типу, що сприятиме зростанню кадрового інноваційного потенціалу, а також інноваційного потенціалу організації в цілому. Інноваційна спрямованість підприємства забезпечує співробітникам, які володіють різними типами особистісних характеристик, розкривати та застосовувати на практиці свої творчі інноваційні здібності (це особливо стосується зайняття ключових посад в організації). При цьому вирішальне значення має професійний досвід співробітників, що визначається рівнем освіти, ерудиції, спеціальними знаннями, діловими та особистісними здібностями.

В наукових колах переважна увага акцентується на трансформації економіки, але при цьому недооцінюються трансформації типу культури підприємств та організацій [1, 3,5]. Адже будь-які зміни здійснюються людьми з певною системою цінностей, правил, норм поведінки, традицій та умов господарювання. І хоча стратегія, ринкова присутність, технології, безумовно, важливі, успішні фірми ставлять за основу свого розвитку іншу силу — організаційну або корпоративну культуру. Останнє, як правило, зменшує ступінь колективної невизначеності (спрощує загальну для всіх співробітників систему інтерпретації), забезпечує суспільний порядок (вносить порозуміння в очікування членів колективу, забезпечує цілісність за рахунок ключових цінностей і норм, що сприймаються всіма як вічні і ті, що передаються з покоління до покоління, почуття причетності до організації і відданість загальній справі шляхом об'єднання членів групи в ціле і бачення майбутнього, надаючи додаткову енергію для поступального руху, ефективного розвитку організації.

Постановка завдання. Дослідження проблематики соціокультурних процесів в контексті розвитку інноваційного менеджменту.

Результати досліджень. Твердження про те, що від кваліфікації співробітника залежить ефективність роботи організації, скоріше стосується організацій з ієрархічною культурою та типом структури. Коли ж мова йде про роботу організацій націлених на впровадження інновацій, то основне значення мають особисті здібності співробітника. Отже, ступінь готовності та здатності тієї чи іншої організації «вперше здійснити і сприйняти нововведення» характеризує його інноваційний потенціал. Інноваційний потенціал (держави, галузі, підприємства) — це сукупність різних видів ресурсів: матеріально-виробничих, фінансових, інтелектуальних, науково-технічних та інших, що необхідні для здійснення інноваційної діяльності..

Як свідчать проведені нами дослідження, серед різних типів організаційної культури інноваційній спрямованості підприємства найкраще відповідає адхократична культура (Камерон, Куїнн) [4,6, 7]. (табл. 1).

ВИДИ ПРОФІЛЮ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Кланова культура	Адхократична культура	Ієрархічна культура	Ринкова культура
Дуже дружнє місце роботи, де у людей багато спільного	Динамічне, підприємницьке та творче місце роботи	Дуже формалізоване та структуроване місце роботи	Організація орієнтована на результати, головною ціллю є виконання поставленого завдання
Організації схожі на великі родини	Персонал здатний до ризику	Тим, що виконує персонал, керують процедури	Персонал має визначену ціль та конкурує між собою
Лідери або голови організацій сприймаються як вихователі або батьки	Лідери вважаються новаторами та людьми здатними до ризику	Лідери пишаються тим, що вони — раціонально думачі координатори і організатори	Лідери — жорсткі керівники та суворі конкуренти. Вони рішучі та вимогливі.
Організація тримається разом завдяки відданості та традиції	Характерною особливістю організації є відданість експериментуванню та новаторству	Особливо важлива підтримка поступової діяльності організації	Організацію об'єднує бажання перемагати
Високий ступінь обов'язковості	Відзначається важливість діяльності на передньому плані	Організацію об'єднують формальні правила і офіційна політика	Всі дбають про репутацію та успіх даної організації
Організація прагне до довгострокової користі від удосконалення особистості, надає значення високому ступеню згуртованості колективу і моральному клімату	В довгостроковій перспективі організація орієнтується на зростання та придбання нових ресурсів	У довгостроковій перспективі організації — забезпечення стабільних показників рентабельності виконання поставлених завдань	Стратегічні цілі передбачають конкурентні дії, виконання поставлених завдань та досягнення визначених цілей
Успіх визначається через добре ставлення до споживачів та піклування про персонал	Успіх визначається через виробництво / надання унікальних та нових товарів або послуг. Важливо бути лідером на ринку товарів або послуг	Успіх визначається через надійність постачання, заплановані календарні графіки та низькі витрати	Успіх визначається через проникнення на ринки та збільшення ринкової частки. Має значення конкурентне ціноутворення і лідерство
Організація заохочує командну роботу, участь персоналу у бізнесі та злагоду	Організація заохочує особисту ініціативу та свободу	Організація відзначається гарантією зайнятості та забезпеченням довгострокової передбачуваності	Організація дотримується чіткої лінії спрямованої на досягнення конкурентноздатності

Отже, варто відзначити, що під адхократичною культурою розуміють корпоративну культуру організації в якій кожен співробітник є творцем, новатором. В ній не має чітких вказівок щодо дотримання регламенту, але є беззаперечна вимога вміння передбачати майбутнє і не боятися ризикувати з метою зайняття позицій лідера. Таким чином, крім високої кваліфікації співробітнику

інноваційної організації необхідно володіти певним набором особистих здібностей, що дозволить активізувати інноваційний потенціал організації.

Управління організаційною культурою—це формування, підтримка та зміни колективних цінностей, уявлень, норм та їх зовнішнього прояву з метою забезпечення успішного функціонування та розвитку організації. З організаційною культурою тісно пов'язана інноваційна культура, яка характеризує спроможність підприємств та організацій до нововведень та інновацій [58]. Можна визначити основні фактори, які сприяють /перешкоджають розвитку інноваційної культури організації (табл.2).

Таблиця 2.

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Позитивні фактори	Негативні фактори
Підтримка вищим керівництвом впровадження інновацій, здатність ефективно виходити з конфліктних ситуацій	Нерозуміння керівниками необхідності створення сприятливих умов і значення інноваційної культури
Децентралізація системи управління, делегування повноважень	Висока ступінь централізації рішень
Міра готовності до ризику і впровадження інновацій	Спротив працівників, боязнь і небажання змін
Неформальні і довірливі відносини	Атмосфера напруги нервова

Можна також виділити кілька різновидів організаційної культури організації:

— культура вітчизняного опікування — управлінці турбуються про співробітників, їм забезпечуються комфортні умови роботи, рішення приймаються зверху; авторитетність визнається, цілі, що визначають ідеї не сприймаються, переважає підлеглисть і погодженість, що не забезпечує результативності інноваційних процесів;

— дуже висока індивідуалізація організації — будь-який співробітник вільний і реалізує свої власні ідеї, відсутня взаємоповага співробітників, кожен співробітник зосереджений на власних амбіціях, цілях, але не на тому, щоб допомогти колегам; співробітництво та обмін ідеями обмежені; просування інновацій стримується недоліками співробітництва і колективної роботи, необхідної для їх впровадження;

— групи або бригади, висока ступінь погодженості — невеликі групи виступають як потужна соціальна сила, спеціалісти, які не поділяють загальні ідеї можуть бути усунені від роботи; тісне співробітництво, координація, група наділена певними повноваженнями.

Найбільш ефективною із наведених різновидів культури для інновацій вважається третя. Але жодна з них не формує інноваційної культури на всіх рівнях(керівник, відділ, співробітники, групи). Тому на практиці в ситуаціях, коли люди намагаються ввести нововведення, приймаються міри для досягнення поставлених цілей, але при відсутності підтримки керівництва все зводиться до типової ієрархічної структури, нав'язування зверху вниз ідей, напрямків розвитку і способів їх вирішення. Внаслідок цього співробітники не довіряють керівництву і переконуються в тому, що інновації не лише не цінують, але ще й стримують їх розвиток.

Виважене професійне управління культурними цінностями та процесами в колективах забезпечення якісного менеджменту для регулювання та розвитку інноваційної культури може сприяти інноваційному розвитку організації. Адже від того на скільки персонал підприємства відкритий для нового залежить подальший

розвиток організації. В наукових працях науковців (Е.Шейн) [1,4]. в галузі організаційної культури, виділяють такі п'ять первинних і вторинних чинників, які визначають процес формування організаційної культури (табл.3).

Таблиця 3.

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Первинні чинники	Вторинні чинники
Система цінностей і віросповідувань, яка підтримується вищим керівництвом	Структура організації і організаційних процесів
Реакція керівника на критичні ситуації, які виникають в організації	Система передачі інформації і організаційна процедура
Лідерство і стиль поведінки керівника	Зовнішній і внутрішній дизайн приміщення організації
Система мотивації співробітників	Міфи в історії про важливі події і основні особи в організації
Критеріальна база відбору, призначення просування і звільнення з організації	Формалізовані положення про філософію і цілі розвитку організації

В інноваційних організаціях з органічним типом структури функції менеджера або лідера робочої групи можуть переходити від одного співробітника до іншого, в залежності від виконуваних завдань. Виходячи з цього, відокремлення здібностей керівників і рядових співробітників, а також їх розподіл за таким критерієм, є нерациональним. Співробітники інноваційних організацій вирізняються багато-профільністю, що потребує достатнього рівня знань, ерудиції. Тому для них характерні наступні соціально-психологічні здібності: гнучкість мислення; швидкість сприйняття; винахідливість; відсутність стереотипів; організованість; вміння відстоювати свою точку зору; незалежність.

Ці здібності передбачені темпераментом, характером та стилем мислення індивіда. Важливо також зазначити, що для інноваційної організації не обов'язково, щоб кожен співробітник був наділений усіма здібностями. Виконання завдань в межах робочої групи передбачає розмежування обов'язків відповідно до психологічних здібностей, тому важливо правильно розподілити функції співробітників щодо прийняття рішень.

Існує розподіл права прийняття організаційного рішення за темпераментом. Наприклад, для аналітичної роботи в групі найкращим чином підійде співробітник з переважним типом меланхоліка. Або на противагу типу меланхоліка, сангвінік може дослідити об'єкт в цілому, не занурюючись в деталі, це дозволяє сангвініку виконувати роль інтегратора.

Рівень освіти є відносним чинником, який безпосередньо не пов'язаний із впливом на інноваційний потенціал працівників. Співробітник з високим рівнем освіти не обов'язково більш ефективно буде вирішувати поставлені завдання, тому що має значення не стільки рівень освіти, скільки сам підхід за яким здійснювалася освіта. Тобто в залежності від того, яким чином відбувалося становлення особистості в процесі навчання, залежить уміння застосовувати отримані знання у різних ситуаціях.

Враховуючи орієнтацію економіки на інноваційний розвиток та з метою підготовки кадрів для роботи в інноваційних організаціях необхідно впровадити організаційні інновації в освітню сферу. Але, щоб пристосуватися до роботи в інноваційній організації та використати раніше отримані знання, співробітнику

потрібен час для адаптації. В умовах адхократичної культури, це може перетворитись у досить тривалий процес, так як система освіти має ієрархічну структуру, яка не прив'язана до умов формування інновацій у визначеному регіоні та не має зв'язків з інноваційними організаціями. Таким чином, більш суттєве значення має набутий досвід роботи, застосування кваліфікаційних здібностей та реалізація отриманих знань.

Інноваційна організація потребує безперервного підвищення кваліфікації та навчання співробітників. Це викликано прагненням до постійного освоєння нових ресурсів, які можуть стати основою для формування та впровадження інновацій. Особистості з високим рівнем ерудиції найбільш здатні до генерування інноваційних ідей [5,3]. Це передбачено їхньою можливістю дослідження будь-якого об'єкту з точки зору різних підходів. Багатопрофільність та взаємозамінність співробітників, які впроваджують інновації, приймає межі між керівниками та виконавцями, що дає можливість реалізувати особисті здібності всіх членів робочої групи. Їхні відносини будуються за принципом «розумного лідерства», рівня кваліфікації та освіти, в залежності від виконуваного завдання.

Організаційна культура формує нові психологічні здібності або підтримує та розвиває вже набуті здібності. Однак, варто зазначити, що основними є вже набуті здібності, так як це дозволяє зменшити період адаптації співробітника до нових умов. Особисті характеристики визначають яким чином співробітнику вдається реалізувати свої професійні здібності, тобто не просто накопичувати нові знання, а вміння їх творчо застосовувати, виробляти нові ідеї. А це, в свою чергу, визначає інноваційний потенціал організації.

При цьому кадровий інноваційний потенціал умовно можна оцінити за кількістю публікацій, участю у конференціях та проектах співробітників, які працюють в організації (табл. 4).

Таблиця 4.

ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Науковий потенціал (НП)	Кадровий потенціал (КП)
— темп приросту патентів в науковій діяльності, %	— частка працівників з вищою освітою в загальній чисельності працівників, чол.
— показники публікаційної активності, %	— частка витрат на професійне навчання в загальному обсязі витрат на робочу силу, тис.грн.
— показники міжнародного співробітництва, виїздів за кордон	— чисельність студентів на десять тис.чол. населення території, чол.

Таким чином, кадровий інноваційний потенціал — це ступінь готовності та здатності працівників організації до впровадження інноваційної діяльності в межах конкретної організації, який передбачається психологічними та професійними здібностями цих співробітників.

У вузькому значенні, інноваційний потенціал підприємства трактують як сукупність новаторських здібностей, бажання та готовності персоналу до інноваційної діяльності в межах та цілях організації, а також прагнення керівництва організації пристосувати цілі діяльності організації до інтересів співробітників. В широкому розумінні, кадровий інноваційний потенціал підприємства — це взаємовідносини, що виникають між працівниками та керівництвом організації з метою забезпечення ефективної інноваційної діяльності.

Висновки. Отже, сучасна інформаційна епоха сформувала новий тип корпоративної культури — адхократичний, який є найперспективнішим, характерним

для творчих, інноваційних організацій, що швидко розвиваються. Саме цей тип культури забезпечує ефективне функціонування корпорацій, орієнтованих на інтелектуальні послуги, розроблення і обслуговування програмного забезпечення, випуск високотехнологічної продукції, аерокосмічна індустрія, нанотехнології тощо. Ці організації працюють в умовах постійної необхідності виробництва новаторської продукції (послуг), адаптації до динамічних змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Інноваційна культура є результатом соціально-економічної взаємодії суб'єктів інноваційної діяльності, вона охоплює відносини, які складаються на всьому ланцюжку життєвого циклу зародження, формування і комерціалізації інновацій. Ці відносини опосередковуються відповідною системою цінностей, етичними орієнтаціями і системою відповідальності, тому інноваційній культурі властива якісна визначеність, як особлива ознака системи. Специфіка інноваційної культури проявляється через її двоїстість, оскільки вона є одночасно особливим видом культури і, заодно, елементом, який присутній кожному виду культури.

Література

1. Василенко С.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного управління персоналом.- М.: Дашков и К.- 136с.
2. Вейлл П.Б. Культура підприємництва і культура організації / П.Б.Вейлл — Ч1.- М.: АКДІ, «Економіка».- 1994. -95 С.
3. Дафт Р.Л. Уроки лідерства.- М.: Єскимо, 2008.-480С.
4. К. Камерон, Р. Куинн. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб: Питер, 2001. — 320 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»).
5. Спивак В. Корпоративная культура. — СПб.:Питер, 2001.-352с.
6. Слободской П. Персонал предприятий в трансформационной экономике, СПб,1997.
7. Сьомкіна Т.В., Борцова М.Ю. Методологія визначення природи процесів соціалізації економічних суб'єктів. — 2009.- №11. — С.33-35.
8. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера: Навчальний посібник. — К.:Знання, 2005.-442с.

Стаття надійшла до редакції 12.04.2014р.

УДК 331.5.024

Смельяненко Л.М.,

д-р екон. наук, доц.,

Лисик Н.С.,

магістр,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СИСТЕМНІ ВАДИ РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

У статті представлено результати оцінювання впливу макроекономічної нестабільності на ринок праці України на основі моделювання сучасної ситуації за законом Оукена, знаходження рецесійного розриву, побудови кривих Беверіджа та Філіпса. Визначено системні вади регулювання національного ринку праці та обґрунтовано пріоритети їх подолання шляхом запровадження прогнозного інструментарію.