

УДК 658.3:338.31

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Разінкова Валентина Петрівна, к.е.н., доцент кафедри економіки, організації та планування діяльності підприємства ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Лук'янець Світлана Павлівна, к.е.н., провідний економіст Інституту сцинтиляційних матеріалів НАН України

Анотація – На основі концепції управління змінами та стратегії інноваційного розвитку розкрито умови перетворення внутрішнього середовища підприємства у напрямі інтелектуального вектору як джерела конкурентних переваг.

Ключові слова – Криза, управління змінами, корпоративна культура, управлінський підхід, інноваційний розвиток.

Найважливішим чинником успіху в конкурентній боротьбі є людський фактор. Парадигма мислення, стратегічні та тактичні цілі керівництва та персоналу в цілому, корпоративна соціальна відповідальність та культура управління формують внутрішній потенціал підприємства та його здатність досягти лідерства у конкурентному середовищі.

В умовах реформування суспільних відносин в Україні підвищення конкурентоспроможності підприємств залежить від своєчасної адаптації до змін у часі та просторі, від використання резервів ефективної роботи, найбільш повного взаємоузгодження стратегічних можливостей підприємства з його внутрішнім потенціалом, вдосконалення управління інноваційними процесами для подолання кризи розвитку.

Управління процесом реалізації змін на рівні підприємства пов'язане з розробкою стратегії свого розвитку, структурними змінами, забезпеченням умов ефективного функціонування підприємства за рахунок поширення інновацій у галузі технологій виробництва і менеджменту, інформаційних комунікацій та фінансовому секторі, використання конкурентних переваг на глобальному ринку.

Запроваджені підходи та заходи щодо управління інноваційним розвитком в умо-

вах економічної кризи можуть дозволити розробляти рекомендації щодо формування стратегії та її практичної реалізації на підприємстві.

Криза є одним з етапів у економічному циклі розвитку, це початок нової стадії інтенсивного зростання або депресивного спаду та некерованості системи [2].

Розповсюдження інформаційних технологій у різних сферах діяльності, виникнення й розвиток глобальних інформаційних систем потребує, як правило, зміни принципів та технологій самої діяльності, старих методів управління у середовищі державної адміністративно-командної системи.

Складність проблем, розосередженість адміністративних повноважень та відповідальності по різних структурних підрозділах, невизначеність зовнішніх факторів потребують контролю керівника над ситуацією, прийняття функціональних рішень на основі обміну надійною інформацією між працівниками, ефективного структурування інформаційних потоків та використання нових інформаційних технологій для успішного ведення бізнесу.

Найважливішими для подальшого розвитку мають бути три етапи управління, що передують змінам в організації: аналіз ситуації для врахування всіх факторів впливу; прогнозування майбутнього у довго- та короткостроковій перспективі; визначення напрямів проведення змін, найважливіших для подальшого розвитку.

Після розробки та формування змін йдуть етапи управління процесом їх реалізації. На наш погляд, важливо: по-перше, вибрати такі елементи змін, що мають найменшу кількість зв'язків в існуючій структурі, щоб зміни мали мінімальні наслідки для інших. На-

приклад, сформувати групу інтелектуалів з управління змінами, що визначають напрям руху і бачення перспектив підприємства, майбутній план дій та умови забезпечення безперервного руху у заданому шляху.

По-друге, втілення в життя запропонованих змін, тобто управління персоналом, спрямування його свідомості та енергії на роботу по-новому (мотивація співробітників, стимулювання зусиль) в досягненні результатів, врахування особистих перспектив кар'єрного росту; формування команди на нових засадах організаційної культури взаємодії.

По-третє, вживання заходів щодо забезпечення необоротності результатів процесу змін та можливості їх уточнення та кореляції, створення нових правил й норм управління змінами (адаптації співробітників до сприйняття змін в організації, щоб змінювати власну поведінку відповідно до інтересів колективу, кваліфікаційного виконання своїх функцій, регламентування і відповідальності, реакції на конфлікти та пошук компромісів).

Командний підхід до проведення змін потребує формування корпоративної культури підприємства, яка базується на економічному укладі певної країни, загальноприйнятих правилах трудової поведінки, конкурентній боротьбі у виробництві, торгівлі та споживанні товарів та послуг, інформаційній, політичній та інших субкультурах з певними формами впливу на бізнес-культуру [1]. Безперечною умовою процвітання компанії є імідж, ціннісні орієнтації, соціальний клімат, організаційно-технічні умови праці, професійний рівень менеджменту, етика працівників.

Процес розвитку є не менш важним, ніж результат діяльності. Одним із системоутворювальних чинників сучасного підприємства є її організаційна культура як складова корпоративної культури, яка є найконсервативнішою, що здатна гальмувати прогресивні зміни [3]. Управлінський підхід до трактування поняття корпоративної культури означає атмосферу або соціальний клімат в організації, що націлений на інновації у виробничий процес, підвищення залежності

ефективності діяльності від інтелектуального капіталу персоналу.

Довіра персоналу до підприємства залежить від рівня її корпоративної соціальної відповідальності перед суспільством як однієї з форм прояву корпоративної культури. Задоволення здорових потреб споживачів відповідно до соціально значущих інтересів суспільства в цілому є засобом реалізації маркетингової концепції підприємства з дотриманням певних обмежень на продукцію, технологію її виробництва, умов праці, впливу на зовнішнє середовище, виконання соціальних функцій [4].

Інноваційний підхід до господарської діяльності сприяє іміджу підприємства на довгострокову перспективу, дає конкурентні переваги, додатковий дохід і потребує створення спеціального підрозділу, що має здійснювати стратегічне інноваційне проектування й консалтинг. Застосування на підприємстві та у партнерів нових інтелектуальних схем господарювання, спрямованих на оптимізацію використання всіх ресурсів й збільшення доходу, має впливати на асортимент й властивості продукції до вимог часу й нового світогляду. Стратегічні зміни в діяльності передбачають перетворення ресурсів, в тому числі інтелектуальних, у продукцію на основі застосування всіх доступних інноваційних засобів.

Список літератури

1. Аніщенко В.О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень / В.О. Аніщенко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3 (93). – С. 64-71.
2. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: учеб. пособ.; пер. с англ. / П.Ф. Друкер. – М.: Вильянс, 2007. – 272 с.;
3. Дяченко Т.О. Загальні підходи при впровадженні змін організаційної культури / Т.О. Дяченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – № 8 (99). – С. 116-119.
4. Скібіцький О.М. Антикризовий менеджмент / О.М. Скібіцький. – К.: ЦУЛ, 2009. – 568 с.

Тези доповіді надійшли 04 лютого 2016 року.

Опубліковано в авторській редакції.