

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В условиях инновационной экономики особую актуальность приобретает проблема активизации человеческого фактора во всех сферах общественного производства. Реализация трудового потенциала работников происходит под влиянием условий внутренней среды предприятий. Исследования в этом направлении имеют важное значение для разработки управленческих инструментов, направленных на улучшение показателей деятельности как работников, так и предприятий в целом.

Актуальным теоретическим и практическим проблемам формирования, развития и реализации трудового потенциала предприятий посвящены работы современных исследователей: А. Я. Кибанова, В. Н. Белкина, В. Н. Гриневой, С. Г. Радько и др. В работах Ю. А. Ермолова частично освещаются вопросы воздействия организационно-производственных, социокультурных, экономических и других условий предприятия на управление человеческими ресурсами как важнейшей доминанты в инновационном развитии. Тем не менее, в научной среде на сегодняшний день отсутствует единое мнение относительно классификации факторов влияния на раскрытие трудового потенциала работников и, следовательно, степени их воздействия. Это в значительной степени затрудняет оценку результативности мероприятий по повышению эффективности использования трудового потенциала. Как результат, целью настоящей работы является рассмотрение составляющих, обуславливающих раскрытие трудового потенциала работников на предприятиях малого и среднего бизнеса, исследование теоретических основ реализации трудового потенциала под влиянием организационно-производственных условий.

Трудовой потенциал предприятия представляет собой совокупность явных и скрытых характеристик персонала, выраженных в количественном и качественном измерении, которые реализуются

в процессе трудовой деятельности работников в конкретных производственно-технических и социально-экономических условиях деятельности предприятия и позволяют получить определенный результат труда [1]. Трудовой потенциал работников, реализуясь в среде предприятия и взаимодействуя с экономической, организационно-производственной и интерактивной составляющими, образует трудовой потенциал предприятия (рис. 1). Экономическая составляющая среды предприятия характеризует уровень оплаты труда, виды материальной мотивации, степень социальной защищенности персонала. Интерактивная составляющая отражает внутривнутрипроизводственные и внешние связи персонала, обмен информацией и опытом, социально-психологический климат коллектива. Организационно-производственный компонент включает в себя организационную культуру, нематериальную мотивацию работников, возможности карьерного роста, условия и охрану труда, материально-техническую базу, технологию производства [1].



Рис. 1. Реализация трудового потенциала работников в среде предприятия

Особую роль среди составляющих организационно-производственного компонента среды предприятия следует отнести организационной культуре, под которой принято понимать систему ценностей, взаимоотношений, норм и правил поведения, сложившихся в организации. Она является действенным инструментом, позволяющим активизировать явные и скрытые резервы работников, повысить их инновационную активность. Следует отметить, что организационная культура может формироваться как стихийно, так и под воздействием целенаправленных управленческих действий [2]. Кроме того, она может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на достижение целей предприятия и эффективность реализации его трудового потенциала. Результаты исследования, приведенные в работе [2], свидетельствуют о том, что 86 % опрошенных руководителей рос-

сийских предприятий различных отраслей признали факт существования организационной культуры на своих предприятиях, при этом треть из них считали характер ее формирования стихийным; 63,4 % респондентов отметили положительное влияние организационной культуры на деятельность предприятия, 11,8 % – отрицательное, и 24,8 % – отсутствие влияния. Другое исследование, проведенное среди менеджеров украинских предприятий [3], показало, что 55 % менеджеров признают необходимость формирования организационной культуры на предприятии и 25 % – считают ее бесполезной.

Большинством авторов, исследовавших данный вопрос, установлено, что целенаправленно формируемая и управляемая организационная культура позволяет улучшить показатели деятельности работников и предприятия в целом. При этом более сильное влияние на результативность труда и инновационную активность персонала оказывает организационная культура предприятий малого и среднего бизнеса, с небольшим количеством иерархических уровней управления. Так, наличие развитой организационной культуры способствует положительным изменениям в трудовой дисциплине, улучшению условий и организации труда, соблюдению режимов и технологий производства, формированию благоприятного социально-психологического климата, максимально согласованной работе и вовлеченности персонала, укреплению лояльности работников, уменьшению сопротивления при внедрении инноваций, созданию привлекательного имиджа предприятия. Таким образом, организационная культура охватывает различные сферы взаимодействия работников и предприятия.

В силу того, что эффективность управления предприятиями малого и среднего бизнеса во многом определяется достигнутым уровнем его организационной культуры [2; 3], существует объективная необходимость в разработке направлений управления ее формированием, развитием и изменением в соответствии с требованиями меняющегося рынка. Основными шагами в управлении организационной культурой являются: определение целей предприятия; оценка имеющихся элементов организационной культуры; определение ожиданий работников относительно формируемой организационной культуры; разработка системы ценностей предприятия в соответствии с целями и стратегией предприятия, требованиями рынка и ожиданиями персонала; создание системы правил и норм поведения; разработка кадровой стратегии.

Организационно-производственные условия имеют большое значение для реализации трудового потенциала работников на предприятиях малого и среднего бизнеса. При этом фактором, объединяющим и увязывающим все компоненты организационно-производственной среды, является организационная культура. Высокий уровень ее развития обеспечивает повышение качества продукции, возможность внедрения и применения инноваций, экономию всех видов ресурсов и, следовательно, повышение прибыльности предприятия. Влияние организационной культуры на результативность функционирования предприятий будет учитываться в дальнейших исследованиях при разработке мероприятий по повышению эффективности их деятельности.

Список использованных источников

1. Кулик, А. К. Трудовой потенциал промышленных предприятий: понятие и структура / А. К. Кулик, И. Ф. Пономарёв // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: Материалы IV Всероссийск. науч.-практ. конф. с междунар. участием. – Махачкала: НИЦ «Апробация», 2016. – С. 201–203.

2. Обьедкова, Л. В. Специфика формирования организационной культуры российских компаний / Л. В. Обьедкова, С. Ю. Соболева // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. – 2009. – № 2 (15). – С. 165–169.

3. Кузнецов, А. А. Корпоративная или организационная культура как объект менеджмента? / А. А. Кузнецов // Основы экономики, управления и права. – 2014. – № 4 (16). – С. 92–96.

А. А. Пыренкова, И. А. Кондаурова
Донецк

ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИЙ НА ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Движущей силой экономического роста в условиях формирования экономики знаний выступают инновации, с помощью которых как отдельные предприятия, так и целые государства в своем стремлении добиться технологического преимущества могут не только достичь повышения производительности и конкурентоспособности