

6. Дадеркина, Д.И. Предложения по развитию фермерства, как перспективной формы малого бизнеса в сельской местности. Инновационные процессы в социально-экономическом развитии. Материалы Международной научно-практической конференции. Бобруйск, 2011.

М.В. Евланов, Г.В. Островерхова
(Украина, Харьков)

ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ЭТАП РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В условиях, когда инновационная деятельность становится неотъемлемой составляющей функционирования успешного предприятия, ее организационное обеспечение является важным фактором эффективности и (что особенно важно для стран с транзитивной экономикой) позволяет существенно экономить дефицитные инвестиционные ресурсы. Организационное обеспечение инновационной деятельности современного предприятия включает три тесно взаимосвязанных элемента: организационную структуру управления, формальную систему регламентации и неформальную систему регламентации. Основой последней является организационная культура предприятия.

Организационная культура – сложное социально-экономическое явление. Одни авторы понимают под ней совокупность идеалов, норм, ценностей, другие обращают внимание на проявление этих элементов в повседневной деятельности персонала. Однако недостаточное внимание уделяется таким аспектам, как процесс формирования и реформирования культуры предприятия, трансляция содержания организационной культуры во внешнюю среду, социализация нового персонала. Поэтому под организационной культурой следует понимать продукт взаимодействия членов организации, выраженный в виде комплекса способов деятельности и убеждений, который отличается от культуры внешней среды и передается новым членам организации в ходе социализации.

Одним из свойств организационной культуры является ее инновационность. Целесообразно рассматривать инновационность как свойство любой организационной культуры, которое проявляется в диапазоне от абсолютно консервативной до радикально-инновационной. При оценке организационной культуры преобладает качественный подход, который основывается на выделении ряда типов их описании. Однако такой подход не может полностью соответствовать разнообразной практике и динамичным требованиям управления бизнесом. Вопрос об использовании количественного подхода для диагностики организационной культуры остается спорным. Большинство существующих методик не позволяет выявить четкой взаимосвязи между степенью проявления в культуре тех или иных характеристик и эффективностью организации.

Целью диагностики организационной культуры является систематическая интерпретация культурных симптомов с помощью определенных инструмен-

тов, а результатом – визуализация существующей организационной культуры. К основным инструментам диагностики организационной культуры относятся: анализ документов, обход фирмы и анкетный опрос персонала.

Инновационность организационной культуры ассоциируется, прежде всего, с разработкой и внедрением инновационной продукции, потоком рационализаторских предложений, динамичностью, творческим характером деятельности. Все эти характеристики являются проявлениями инновационности на разных уровнях (таблица).

Таблица. Система показателей оценки инновационности организационной культуры предприятия

Уровень	Показатель	Интервал значений	Желаемое значение	Фактическое значение
Внешний	Степень инновационности логотипа компании	0-10		
	Степень инновационности лозунгов компании	0-10		
	Степень инновационности миссии компании	0-10		
	Степень инновационности стратегии компании	0-10		
	Степень инновационности сайта компании	0-10		
	Ребрендинг за последние 10 лет	0-10		
	Доля публикаций в СМИ (последние 5 лет), посвященных инновационной тематике	0-10		
	Наличие в составе топ-менеджмента лица, ответственного за ИД (развитие)	0-10		
	Больше нуля по каждой из позиций	0-20		
Сумма по уровню	0-100			
Деятельностный	Доля новых (3 года) наименований продукции в общем количестве наименований выпускаемой продукции	0-50		
	Доля персонала принимавшего участие в разработке и реализации рационализаторских предложений и/или инновационных проектов за последние 3 года в общей численности персонала	0-30		
	Доля персонала прошедшего повышение квалификации за последние три года в общей численности	0-20		
	Сумма по уровню	0-100		
Сознательный	Часть фонда заработной платы, которая распределяется в зависимости от результатов инновационной и связанных с ней видов деятельности	0-40		
	Доля прибыли предприятия, полученная за счет реализации инновационной продукции	0-30		
	Экономия, полученная за счет реализации инновационных проектов	0-30		
	Сумма по уровню	0-100		
Личностный	Обобщенный показатель инновационности индивидуальной культуры персонала по результатам анкетирования	0-100		

Результатом такого исследования будут два культурных профиля организации – желаемый и существующий, при этом показатели по каждому из уровней от 0 до 50 характеризуют организационную культуру как преимущественно консервативную, а диапазон 50-100 характерен для инновационной культуры.

Преимущество данного подхода перед аналогами состоит в целенаправленном анализе только одного из свойств организационной культуры – ее инновационности, что позволяет концентрировать внимание и ресурсы на принципиально важных для повышения эффективности инновационной деятельности явлениях.

Кроме того, предложенный подход позволяет обобщить качественные и количественные показатели, характеризующие культуру предприятия, а также позволяет учесть специфику предприятия и избежать неэффективного использования ресурсов для развития инновационной культуры во всех подразделениях компании. Графическая интерпретация степени инновационности культуры по четырем уровням позволяет достаточно быстро определиться в необходимости и направлениях приложения усилий руководителей фирмы по повышению инновационности культуры организации.

Особый интерес вызывает перспектива организации взаимосвязи предлагаемой системы показателей оценки инновационности организационной культуры предприятия с системами экономических и технико-экономических показателей, характеризующих отдельные аспекты инновационной деятельности в рамках предприятия.

В качестве примера таких систем показателей можно указать библиотеку ITIL (IT Infrastructure Library), которая позволяет количественно оценивать эффективность и качество функционирования информационной инфраструктуры предприятия.

*Ю.М. Зеновчик
(Беларусь, Минск)*

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В настоящее время молодежь в Республике Беларусь составляет четвертую часть экономически активного населения и определяет трудовой потенциал страны, который оказывает непосредственное влияние на развитие общества. Вопросы реализации молодежной политики в Республике Беларусь осуществляет Министерство образования, в структуре которого находится управление молодежной политики. Трудоустройство молодежи регулирует Министерство труда и социальной защиты, в структуре которого находится государственная служба занятости, занимающаяся трудоустройством молодежи в случае безработицы.

Современная демографическая ситуация в республике характеризуется процессом депопуляции. Сокращение численности детей и подростков приведет к возникновению проблем формирования трудовых ресурсов, способных