

АНАЛІЗ І ВПЛИВ НА БЕЗПЕЧНУ ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ВНУТРІШНІХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Часткове зростання значення питань організаційної культури є результатом ускладнення та непередбачуваності зовнішнього оточення, в якому опиняються підприємства. Проблема управління розвитком організаційної культури на промислових підприємствах актуалізувалася у світлі становлення відкритої для зовнішнього світу економічної системи підприємств. У зв'язку з цим загострилася конкурентна боротьба між учасниками ринку за перевагу в тому або іншому сегменті. У міру посилення тиску на організацію конкуренції все більш чітко проявляється роль організаційної культури та її акценти стають все більш очевидними. Це відбувається з тієї причини, що організаційна культура одночасно забезпечує і стабільність підприємства, і його пристосовуваність.

Промислове підприємство, як велика виробничо-економічна система, змінюється безперервно, кількісно і якісно в упорядкованому часі. Прагнення максимально використовувати всі заділи результативних наукових досліджень в області менеджменту, як вказує З. П. Румянцева та З. А. Алєва, системно погодити його суперечливі рекомендації та забезпечити збалансоване керування численними факторами, які впливають на параметри функціонування та розвитку підприємства, є головною тенденцією в розробках методичного інструментарію останніх років [1, с. 52]. Даному зрізу дослідження присвячено публікації М. П. Аровіної, в яких розглядаються соціальні цінності та норми, мотивації та розподіл влади. На думку М. П. Аровіної, «елементи організаційної культури, сформованої протягом усієї історії підприємства, яка концентрує в собі політику та ідеологію його життєдіяльності, є орієнтирами прийняття грамотних управлінських рішень, налагодження контролю за поведінкою і взаєминами працівників при оцінці виробничих, господарських і соціальних ситуацій» [2, с. 18].

Найважливішими концептуально-практичними елементами нової управлінської парадигми виступають: реінжиніринг виробничо-господарської діяльності, високий рівень організаційної культури, відхід від традиційних підходів, неможливість використання багатьох класичних теорій менеджменту, розширення внутрішньофірмових ринків; технічні й організаційні рішення, які необхідно завершувати

ти розрахунками ціни безпеки і ціни небезпечної події [3, с. 77; 4, с. 75; 5, с. 32].

Дослідженням принципів, факторів, методів і досвіду впровадження системи менеджменту, спрямованих на забезпечення сталого розвитку підприємств, займалися такі вчені, як В. Василенко [6], О. Пущкар, О. Тридід, Ю. Жуков, А. Пилипенко [7; 8], Л. Ситник [9], В. Стасюк [10], І. Ансофф [11], А. Наливайко [12]. Ці науковці визначили, що ефект оптимізації структурних елементів організаційної культури досягається не в результаті зміни складу чинників, а за рахунок своєчасного реагування на новоутворюючі чинники на підставі підвищення рухомості елементів організаційної культури.

Актуальності і своєчасності проведення аналізу факторів розвитку організаційної культури на промислових підприємствах України приділено недостатньо уваги, що підтверджується особливостями їх функціонування, а саме недостатнім використанням науково обґрунтованих підходів у практичній діяльності. Така ситуація впливає негативно на якість системи управління, зокрема на безпечну трудову діяльність і в загалом на ефективність функціонування підприємства.

Мета роботи полягає у визначенні та аналізі внутрішніх чинників розвитку організаційної культури на промисловому підприємстві, які впливають на його господарську діяльність.

Формування організаційної культури, рівень її розвитку виступає механізмом впровадження нової парадигми управління. Зміна елементів організаційної культури, наповнення якісно необхідним для підприємства змістом обумовлює зміну управлінських технологій і практик, використовуваних роботодавцем, — як суб'єкта управління, відносно персоналу — як об'єкту управління. Підприємство мобілізує свій потенціал, забезпечує раціональну його організацію і використання на основі вимог ринкових механізмів. Для ухвалення ефективних технічних і організаційних рішень, які б забезпечували безпечну трудову діяльність, необхідно мати інформацію про наявність небезпеки. Ефективність таких рішень полягає в інформованості про відсутність небезпеки і можливості не виконувати додаткові

профілактичні заходи. Аналіз факторів внутрішнього середовища є одним із перших етапів процесу формування та розвитку організаційної культури. Серед основних чинників зовнішнього середовища, які впливають на організаційну культуру підприєм-

ства, можна виділити наступні: власники, внутрішня ситуація, чисельність персоналу підприємства, фаза життєвого циклу підприємства, стан фінансування, рівень освіти працюючих. В узагальненому вигляді чинники наведено на рис. 1.

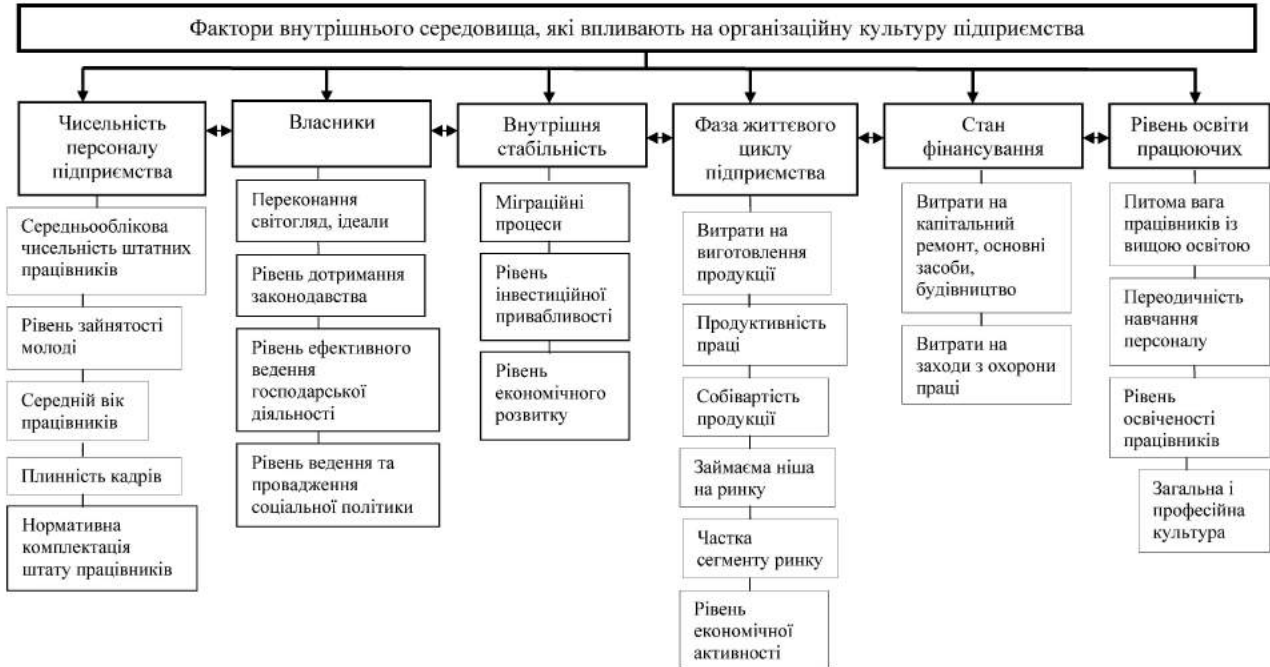


Рис. 1. Фактори внутрішнього середовища, які впливають на організаційну культуру підприємства

На різних стадіях розвитку підприємства виникають різні можливості та механізми для зміни організаційної культури. Важливим чинником в цьому виступає фаза життєвого циклу підприємства. В умовах швидко змінюючого зовнішнього середовища необхідно виробляти продукцію, яка дозволяє швидко перебудувати виробництво під нові умови, що стає можливим лише тоді, якщо персонал підприємства здатний приймати інновації і брати участь у дослідженнях і розробках. Здатність до швидкого реагування перебуває в тісному взаємозв'язку з тимчасовим періодом перебування галузі на ринку та напрацьованого досвіду, що, у свою чергу, позначається на певних змінах організаційної культури підприємства. У цьому аспекті О. Пушкар і О. Тридід стверджують: «Стратегія – це спосіб реалізації підприємством своїх інтересів, що визначає його поведінку у просторі параметрів, які характеризують протиріччя, породжені взаємодією підприємства та ринкового середовища, а також взаємодії внутрішніх компонентів підприємства, що перебувають на різних стадіях свого життєвого циклу» [7, с. 126].

Чисельність підприємства впливає на організаційну культуру, що може проявлятися через пріоритетні цілі підприємства. Як стверджує Е. Лібанова, «Всупереч росту попиту на кваліфікованих працівників усе ще не відновлені традиції одержання про-

фесійно-технічної освіти. Значною мірою це пов'язане з домінуванням у переважній більшості і молоді, і батьків упередженості стосовно робочих спеціальностей, упевненості в їхній неперспективності та неперспективності відносно кар'єри» [13, с. 126]. Чисельність може значно впливати на підтримку і розвиток організаційної культури, що має прояв у більшості персоналу, який сприймає та підтримує чинні цінності, норми і правила на підприємстві, тим самим впливаючи на ту чисельність, яка їх не сприймає.

У теперішній час проблема відновлення основного капіталу стоїть особливо гостро на фоні інтенсивного старіння основних засобів. Проблеми відтворення діючих виробничих потужностей пов'язані з формуванням джерел фінансування, що позначається на відтворенні основних засобів промислових підприємств і набуває особливого значення в економічному розвитку підприємства у час фінансової кризи. Для державних підприємств можна зазначити, що джерела фінансування практично відсутні, при цьому не створені умови для формування власних фінансових ресурсів. На думку Б. Карлоффа, для ефективного функціонування підприємства необхідно використовувати «модель дій, необхідних для досягнення поставлених цілей шляхом координації та розподілу ресурсів компанії» [14, с. 148]. У свою чергу С. Пілецька доводить, що в основі фінан-

сового менеджменту підприємства слід визначати економічний зміст і особливості фінансової стратегії підприємства, розробку структурно-адаптивного підходу до її формування і реалізації із врахуванням визначальних її факторів [15, с. 284].

Активне формування підприємством своєї індивідуальної «зовнішності» пов'язане з об'єктивними процесами конкуренції і безпосередньо впливає на ефективність ведення господарської діяльності. Внутрішня стабільність визначає специфіку умов функціонування підприємств у країні. У рамках державного управління даються основні ідеологічні установки, які позначаються і на економічній політиці, що впливає на організаційну культуру шляхом формування ціннісних орієнтацій, певного ступеня соціальної захищеності працівників, рівня соціальної відповідальності підприємств як перед суспільством, так і перед працівниками. Такої думки дотримується Е. Лібанова, стверджуючи, що «Основним компенсатором повинно стати поліпшення якості населення, зокрема, його економічної активності. Мова йде про поліпшення стану здоров'я, зменшення поширеності хронічних захворювань та інвалідності, зниження передчасної смертності, у тому числі від зовнішніх і неприродних факторів, ... формування установок на власну відповідальність за свій добробуд...» [13, с. 124].

Процес внутрішньої інтеграції часто починається із встановлення специфіки у визначенні себе, що відноситься як до окремих субкультур, так і до всього колективу підприємства. У зв'язку з цим внутрішній рівень прояву організаційної культури є неявним і прихованим, таким, що важко піддається визначенню, включає внутрішній світ людей: їх уявлення, цінності і переконання. Зниження зацікавленості працівників у праці через неефективну організацію праці є однією з найважливіших причин підвищення рівня травматизму, що, у свою чергу, виступає одним із головних факторів, який призводить до вповільнення економічного росту підприємства. З цього приводу О. Таряник і О. Колмакова стверджують, що «відсутність наукової обґрунтованості переміщення трудових ресурсів в Україні призводить до дисбалансу між наявними робочими місцями і пропозицією робочої сили на регіональних ринках праці» [16, с. 43]. Отже, якщо на низькому культурному рівні знаходиться хоч би один з елементів внутрішньої структури підприємства, то це можна розглядати як низький рівень організаційної культури підприємства в цілому, оскільки всі структурні елементи підприємства є взаємопов'язаними.

Важливим фактором в умовах жорсткої конкуренції на ринку, який висуває високі вимоги до рівня професіоналізму та компетентності тих фахівців, які створюють нову продукцію, зайняті у технологічних

і виробничих процесах, керуванні виробництвом, є рівень освіти, який впливає на здатність до навчання, уміння працювати в колективі [17; 18]. Більшість промислових підприємств мають певний склад вузькоспеціалізованих фахівців, висока кваліфікація яких вимагає чималої відповідальності. Досліджуючи основні проблеми розвитку професійного навчання кадрів на виробництві, І. Заюков і Н. Коваль виділяють серед них наступні: обмеження з боку держави розміру витрат на проведення професійного навчання, які включаються до складу валових витрат підприємства; складна, тривала і дорога процедура отримання дозволів на проведення навчання кадрів на виробництві; недостатня зацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання через відсутність механізму їх повернення в разі звільнення працівника; незацікавленість працівників вкладати кошти у свою професійну підготовку через відсутність достатніх матеріальних стимулів; недостатній рівень використання сучасних технологій професійного навчання [19, с. 65]. Травми унаслідок нещасних випадків ведуть до смертельного результату тільки тоді, коли певна кількість сприяючих чинників діють одночасно. Так, П. Шульг визначив частку виробничих травм (зі всіх травм), яка склала 10 % [20].

Останні дослідження в рамках Всесвітнього економічного форуму та Інституту управління в Лозанні (Lausanne Institute of Management) доводять, що найбільш конкурентоспроможні країни є також найбільш безпечними з точки зору охорони праці. Вибір стратегії виживання з низьким рівнем безпеки праці, гігієни праці та доходів не може призвести до високої конкурентоспроможності або стійкого економічного розвитку [20]. Розвиток організаційної культури на промисловому підприємстві, спрямованої на безпечну трудову діяльність, залежить від економічних показників, які можуть підсилити тенденції, що розвиваються, або їх пригнічувати (табл. 1).

На підставі аналізу внутрішніх чинників розвитку організаційної культури на промислових підприємствах можна виділити ключові чинники, які впливають на ефективну діяльність, які присутні у практичній діяльності будь-якого підприємства. У зв'язку з цим стає об'єктивним формування та розвиток інтегрованої організаційної культури, яка визначає ключові параметри організаційного розвитку на підприємстві та дозволяє обґрунтовано вибирати напрями і принципи вдосконалення управління виробничою та соціально-економічною системами. Аналіз внутрішніх чинників, що впливають на організаційну культуру, дозволяє глибше зрозуміти природу її формування, її соціальну і економічну сутність. Беручи до уваги різноманітність природи чинників впливу на організаційну культуру,

Таблиця 1. Динаміка показників травматизму за галузями промисловості Донецької області

Показники	2005 р.			2006 р.			2007 р.			2008 р.		
	Добування вугілля	Металургійне виробництво	Виробництво машин і устаткування	Добування вугілля	Металургійне виробництво	Виробництво машин і устаткування	Добування вугілля	Металургійне виробництво	Виробництво машин і устаткування	Добування вугілля	Металургійне виробництво	Виробництво машин і устаткування
Кількість підприємств, од.	181	39	173	181	44	163	181	51	168	188	53	170
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	172147	161507	68786	166496	156828	69588	158264	139410	66625	151776	133256	62754
Чисельність потерпілих з утратою працездатності, осіб	4124	522	371	3708	517	366	3923	515	352	3406	401	287
Чисельність потерпілих зі смертельними наслідками, осіб	96	34	13	101	33	8	194	35	11	109	18	12
Кількість людино-днів непрацездатності, днів	122982	23214	13098	118934	23776	13892	111069	20102	12952	105110	19533	11799
Чисельність потерпілих, які частково втратили працездатність, осіб	382	13	7	378	50	10	398	32	2	239	35	5
Кількість нещасних випадків	4063	517	370	3606	507	360	3630	512	347	3321	401	284
Відшкодування потерпілим, членам сімей, тис. грн	12799,512	524,836	318,644	6437,593	892,490	373,948	12272,381	713,714	420,519	9940,075	690,554	423,428
Вартість зіпсованого устаткування, грн	2950	—	32752	1155	—	—	1080	694	—	25183	—	—
Сума штрафів за настання з вини підприємства, грн	703576	442	2002	12003	—	1717	7356	544	—	8696	—	818

* За даними Державного комітету статистики України в Донецькій області.

необхідно враховувати різноманітність природи механізмів управління. Формування і розвиток організаційної культури повинні здійснюватися таким чином, щоб всі зміни, що відбуваються на підприємстві, дозволяли в динамічних ринкових умовах зберегти і поліпшити рентабельність і стабільність підприємства. Особливості внутрішнього середовища і необхідність постійних змін вимагають також змін підходів, у рамках яких відбувається управління підприємством. При неузгодженості внутрішніх чинників неможливо досягти ефективного впливу на них, а тим більш досягти ефективної діяльності. Тому для підвищення рівня науковості стратегічного управління розвитком підприємства необхідно здійснювати аналіз і визначення сили впливу окремих факторів, що дозволить об'єктивно здійснювати вибір напрямку відносно управління розвитком підприємства як методологічної основи.

Висновки. Враховуючи місце організаційної культури в ефективній діяльності будь-якого підприємства, доцільно знати наскільки важливим об'єктом управління вона може стати. Здійснюючи облік і оцінку елементів організаційної культури, можна ухвалювати управлінські рішення з врахуванням специфіки як галузевої, так і господарської діяльності підприємства. Організаційна культура несе на собі відбиток впливу багатьох чинників, тому не можна заперечувати очолюючи значущість внутрішніх чинників, які вплива-

ють на її формування і розвиток, змістовне наповнення яких утворює її індивідуальний характер. Подальше дослідження внутрішніх чинників може бути пов'язано з: дослідженням організаційної культури сучасних українських промислових підприємств, метою яких є виявлення її універсальних рис; дослідження галузевого характеру організаційної культури, спрямованої на забезпечення безпечної трудової діяльності, на управління витратами у сфері охорони праці. У зв'язку із чим надалі передбачається розробка методологічного підходу щодо формування організаційного механізму управління розвитком організаційної культури, спрямованої на безпечну трудову діяльність, як самостійного напряму досліджень, спрямованого на управління розвитком виробничих і соціально-економічних систем промислового підприємства.

Література

1. Румянцева З. П. Современный менеджмент / З. П. Румянцева, З. А. Алиева // Российский экономический журнал. — 1996. — № 7. — С. 51–60.
2. Аровина М. П. Организационная культура как внутреннее социально-экономическое пространство предприятия / М. П. Аровина // Научные труды ДонНТУ. Серия : экономическая. Выпуск 33–1. — Донецк : ДонНТУ, 2008. — С. 17–24.
3. Латфумгин Г. Основные тенденции и концепции управления на стыке веков / Г. Латфумгин // Про-

блемы теории и практики управления. – 1998. – № 1. – С. 76–80.

4. Нагорний Б. Г. Соціологія і менеджмент: проблеми інтеграції / Б. Г. Нагорний // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи». – 2001. – № 511. – С. 74–77.

5. Деглин Б. М. Блеск и нищета прогнозирования / Б. М. Деглин // Уголь Украины. – 2004. – № 10. – С. 31–34.

6. Василенко В. А. Менеджмент устойчивого развития предприятий: монография / В. А. Василенко. – Киев: Центр учебной литературы, 2005. – 648 с.

7. Пушкарь А. Стратегическое управление развитием предприятия / А. Пушкарь, А. Тридид // Бизнес информ. – 1999. – № 11–12. – С. 124–129.

8. Пушкарь А. И. Стратегические группы предприятий: концепция, методология, управление / А. И. Пушкарь, Ю. В. Жуков, А. А. Пилипенко. – Харьков: Кроссрод, 2006. – 440 с.

9. Ситник Л. С. Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством / Л. С. Ситник. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2000. – 505 с.

10. Стасюк В. П. Модели адаптивного управления предприятием: монография / В. П. Стасюк. – Донецк: Юго-Восток, 2003. – 224 с.

11. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; пер. с англ.; науч. ред. и предисл. Л. И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 520 с.

12. Наливайко А. П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрями розвитку: монографія / А. П. Наливайко. – К.: КНЕУ, 2001. – 227 с.

13. Либанова Э. Ценностные ориентации и социальные реалии украинского общества / Э. Либанова // Экономика Украины. – 2008. – № 10. – С. 120–136.

14. Карлофф Б. Деловая стратегия / Б. Карлофф; пер. с англ.; науч. ред. и авт. послесл. В. А. Приписнова. – М.: Экономика, 1991. – 239 с.

15. Пілецька С. Т. Фінансова стратегія як основа фінансового менеджменту підприємства / С. Т. Пілецька // Вісник ДГМА. – 2005. – № 2. – С. 280–284.

16. Таряник О. Основні фактори, що впливають на трудову мобільність та економічну активність населення / О. Таряник, О. Колмакова // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 42–50.

17. Панков В. А. Качество трудового потенциала современной производственной компании / В. А. Панков, В. И. Кулийчук // Менеджер. – 2005. – № 3. – С. 10–13.

18. Satigh Kumar Kalra. Human potential management: time to move behind the concept of human resource management / Kalra Kumar Satigh // Journal of European Industrial Training. – 1997. – Vol. 21, № 5. – P. 176–180.

19. Заюков І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Дни науки – 2007» / І. Заюков, Н. Коваль. – Т. 1. – Днепропетровск, 2007. – С. 63–66.

20. Schulte P. A. Characterizing the Burden of Occupational Injury and Disease / P. A. Schulte. – JOEM. – 2005. – Vol. 47, № 6. – P. 607–622.

Подано до редакції 15.02.2010 р.