

УДК 330.341.1:008

Булєєв І.П., Брюховецька Н.Ю.

РОЛЬ ЧИННИКІВ КУЛЬТУРИ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Обґрунтовано значимість культурно-ідеологічних чинників у розвитку підприємств. Відсутність національної ідеї, соціальна нерівність розглядається важливою перешкодою забезпечення економічного зростання. Обґрунтовано методи формування корпоративної культури на макро- і мікрорівнях, їх роль у розвитку підприємств.

The importance of cultural and ideological factors in the development of enterprises is grounded. The absence of a national idea and the social inequality are considered as a serious barrier to the economic growth. The methods of forming a corporate culture at macro- and microlevels and their role in the development of enterprises are proved.

Для економіки розвинених країн характерні глобалізація, інноваційний розвиток на основі знань і культури, орієнтація на максимізацію прибутку у короткостроковому періоді та зростання вартості фірми в довгостроковій перспективі. Глобалізація посилює залежність і взаємозв'язок національних господарств. Технології інформацій і телекомунікацій (інтернет, віртуальна реальність, інтерактивність), біо- і нанотехнології, нові матеріали здатні викликати докорінні зміни природи, суспільства, розміщення і функцій головних агентів ринку – підприємств.

Нові комп'ютерні та інформаційні технології якісно змінюють природу бізнесу і комунікації. В таких умовах не завжди можна повною мірою оцінити багатогранний вплив даних процесів на людину. Проте вже зараз фахівці відзначають найбільшу цінність тих технологій, що пов'язані з формуванням свідомості, методами регулювання й організацією управління.

У зв'язку з глибинними перетвореннями в суспільстві виникає багато складних проблем, пов'язаних з контролем корпорацій з боку акціонерів, суспільства, держави. Нові форми організації виробництва, конкурентоспроможних на національному і зовнішньому ринках, потребують нової культури управління з обов'язковим дотриманням національних інтересів, ділової етики, форм і методів розвитку підприємств, формування корпоративної культури як основи іміджу підприємства.

Дані особливості сформованих світових тенденцій не можна не брати до уваги, коли мова йде про пошук методів забезпечення ефективного функціонування головних інститутів ринку – підприємств. Розуміння й усвідомлення вченими та спеціалістами проблем варто вважати своєрідною точкою росту наукового знання і практичного рішення завдань.

Тому метою даної статті є дослідження морально-цінних чинників забезпечення інноваційного розвитку підприємств, зростання економіки та обґрунтування методологічних передумов щодо підприємницької діяльності на основі культурних факторів.

Аналіз показує, що суттєва частина проблем економіки перехідного періоду пояснюється тим, що серед економістів і політиків не склалося системних уявлень про роль економіки в суспільстві. Неокласичною економічною теорією, яка є домінуючою парадигмою сучасності, економіка розуміється як фундаментальна конструкція, що є визначальною для інших сфер суспільства, які в усьому залежать від економіки. Певною мірою це можна пояснити впливом класичної і неокласичної економічних теорій, розглядом економіки як окремої і самодостатньої системи, що створює умови свого незалежного функціонування. Концепція базису і надбудови також сприяла глибокому утвердженню примату економіки в суспільстві [1, с. 63–64].

Проте всупереч спеціалістам, які доводять необхідність відділення економіки від політики, ідеології, культури, варто-розуміти, що ефективне функціонування підприємства

значною мірою залежить від ідей, ідеології, міфів, догм, цінностей, культури, що панують у суспільстві, у тому числі на підприємстві.

Відомий вітчизняний економіст С. Мочерний справедливо підкреслює значимість національної самосвідомості народу, його духу й енергії, такі чинники, як уміння досягати консенсусу між різноманітними політичними силами, соціальними верствами населення, повага до законів України, інші фактори, безпосередньо не пов'язані із виробничими відношеннями. Політична влада також стає реальною економічною силою [2, с. 455].

Зростання числа конкурентоспроможних підприємств на зовнішньому і внутрішніх ринках у великій мірі залежить від рівня наукомісткої продукції, що є похідною освіти. Останнє знаходиться в прямо пропорційній залежності від рівня добробуту нації, її якості життя. Бідне суспільство не може відтворювати і утримувати достатню кількість освічених людей. Доречно пригадати висновок фахівців про те, що в останні роки у світі зроблено кардинальний переворот: у розвинених країнах колоніалізм Великої Британії і неокolonіалізм США успішно замінили вилученням у країн, що розвиваються, інтелектуальних ресурсів.

Дослідження свідчать, що головна проблема економіки - розбалансованість інтересів учасників і груп, причетних до діяльності корпоративних підприємств. Заслугує на увагу підхід Г. Клейнера до проблеми забезпечення ефективного функціонування підприємств, що полягає в двох головних принципах: внутрішньої цілісності підприємства і зовнішньої інституціональної ролі підприємства в суспільстві. Принцип цілісності передбачає одержання додаткового економічного ефекту від повсякденної праці, капіталу, підприємницької активності, а також на основі власного досвіду, зниження питомих витрат виробництва і розширення сфери діяльності для збереження або підвищення конкурентоспроможності. Принцип інституціональності дозволяє підприємству концентрувати й ефективно використовувати інтереси своїх ділових партнерів, які працюють, інвесторів, банків, представників державної і регіональної влади, населення сусідніх територій і багатьох інших фізичних і юридичних осіб, пов'язаних із діяльністю підприємства. Всі ці економічні суб'єкти відчувають певні чекання з боку підприємства й одночасно постають предметом чекання з його сторони [3, с.65].

Жодна з даних груп не може бути єдиним носієм інтересів підприємства в силу дотримання принципу внутрішньої цілісності. Всі групи повинні бути гармонійно пов'язані, консолідовані в єдину структуру з метою узгодженості з інтересами підприємства як самостійного суб'єкта економіки. Головне завдання стратегії держави і суспільства щодо підприємства складається в створенні умов і стимулів для консолідації інтересів і контролю діяльності всіх груп, причетних до акціонерного товариства. Вектор загальних інтересів повинен відповідати інтересам підприємства як економічного агента.

Дослідження свідчать про глибокий і міцний взаємозв'язок системи суспільних відносин і прояви певних особистих якостей і типів поведінки. Спеціалісти виділяють декілька стійких стереотипів поведінки: ефект "вивченої безпомічності", "продлонгований інфантілізм", двозначність, практика подвійних стандартів. Складно погодитися з дослідниками, які вважають, що ці типи поведінки склалися здебільшого в соціалістичній формації і не знаходять прояви в перехідній економіці. У сучасних умовах практикою стає застосування подвійних стандартів. Досить часто можна чути вимоги політиків соціального захисту населення й орієнтацію його не на власні сили, а на допомогу з боку держави. Більш того, проблеми соціальної захищеності населення досліджуються економічною наукою, що навряд чи обґрунтовано в змішаній економіці.

У цих умовах постійне порушення балансу інтересів викликають такі реакції індивіда:

Перша – індивідуальна вертикальна мобільність, підсилення орієнтації на індивідуальне виживання ("кожен сам за себе, один Бог за всіх").

Друга – підсилення так названого групового егоїзму, тобто спроби будь-якими засобами захищати індивідуальні інтереси через інтереси групові.

Третя – посилення стихійного процесу соціального порівняння, результатом чого стає формування агресивних типів поведінки. У їх основі, як думає соціолог Н.Ф. Наумова, лежить не стільки абсолютне погіршення власного становища, скільки оцінювання як несправедливе, незаслужене поліпшення становища інших [4].

Системна трансформація громадського життя ставить перед людиною такі задачі, до вирішення яких не готувала його ні сформована система виховання, ні увесь досвід старого життя. Більш щасливими стають ті індивіди, що мають такі поведінкові і особисті навички, як діловитість, енергійність, активність, спроможність до формування альтернатив життєвого вибору і готовність до найбільшого числа варіантів розвитку подій, когнитивний плюралізм, відповідальність, професіоналізм і компетентність [5, с. 264–266].

Наприклад, Національний університет "Києво-Могилянська академія" до осіб, що претендують на посаду віце-президента з міжнародного співробітництва висувають такі вимоги: досвід роботи з міжнародними освітніми і науковими структурами, знання української й англійської мов, знання комп'ютера, комунікабельність, вміння працювати в команді.

Робота в команді дозволяє забезпечувати гнучкість організації, істотно розширюється діапазон управління і збільшується відповідальність персоналу. Методи групової роботи дозволяють досягати синергетичного ефекту, розвивають толерантність і повагу до думки колеги.

Тобто, прийоми інноваційного менеджменту знаходять все більше застосування в практичній діяльності суб'єктів господарювання в Україні. Керівник змушений все більше часу витратити на формування команди, на перетворення колективу, який сам навчається, де кожний працівник чітко вбачає майбутню і свою роль в організації, мотивований на самостійні дії. Вищому керівництву приділяється роль творця сприятливого інноваційного середовища здорового клімату і позитивного настрою в організації.

Досить часто керівництво підприємства недооцінює потенціал співробітників, соціальні й інтелектуальні ресурси, що, як правило, обертається непоправними втратами. Спеціалісти рекомендують виходити з розуміння того, що бізнес – це не стільки розв'язання проблем, скільки використання можливостей. "Керівництво повинно бути здатне вселити віру в можливість неможливого, допомогти персоналу ясно уявити світле майбутнє свого підприємства в умовах найглибшої кризи, перетворити мінуси в плюси і діяти, діяти, діяти" [6, с. 98–99].

Вищезгадані автори акцентують увагу на двох психологічних підходах у керуванні підприємством, названих ними традиційним і позитивним (табл.1), що наведені із деякими нашими корективами.

Неважко помітити, що використання принципів позитивного підходу в управлінні організацією містить у собі більше передумов успішного її розвитку.

Аналіз свідчить, що заставою успішного розвитку підприємств є людина, її потенціал, праця, виробничі можливості і цінності.

Низька заробітна плата і прибутки громадян – представників сфери виробництва і послуг, у тому числі культури, медицини, освіти, їх невпевність у завтрашньому дні не можуть служити фактором розвитку підприємств і досягнення економічного зростання. На 1 жовтня 2003 р. у школах було 1563 вакансій вчителів за умови, що їх готують у 40 університетах і більш ніж 50 педагогічних коледжах і училищах [7]. Проте значна частина їх працює не за фахом аби забезпечити свою родину, і непродуктивно використовує витрати суспільства. Можна вважати, що дане положення є закономірним результатом державної політики в галузі освіти, охорони здоров'я, культури, мистецтва, науки.

Психологічні підходи в керуванні підприємством

Традиційний підхід – "здоровий глузд"	Позитивний підхід
Пошук проблем (слабкостей організації)	Пошук досягнень, можливостей "відсічі невдач"
Виявлення слабких ланок і їх підсилення	Посилення сильних сторін, ліквідація слабких напрямків
Відштовхування від реальних досягнень і наявні ресурси компанії	Відштовхування від потенціалу компанії, у першу чергу "дрімаючого" (нереалізованого)
Розуміння обмеженості можливостей людей	Віра в безмежні можливості людей, виходячи з реальних можливостей
Мінімізація ризиків	Інституціалізація ризику
Опора на здоровий глузд	Опора на ентузіазм
Прагнення зробити можливе	Прагнення зробити неможливе
Ясне бачення обмежень і перешкод	Концентрація уваги на баченні майбутнього, заперечення непереборності перешкод і пошук неординарних рішень
Точка відліку – сьогодні	Точка відліку – майбутнє

Соціально-економічний стан, особливо в західних регіонах України, не забезпечує одержання нормально оплачуваної роботи, збереження родин, виховання дітей у повноцінній сім'ї. Політики, вчені і спеціалісти одностайні в думці, що прибутки кожного члена родини повинні бути такими, щоб їх вистачало на оплату житлово-комунальних послуг, якісне харчування, транспорт, одяг, відпочинок, на вибір медичної установи для лікування і профілактики, а також на вибір освітньої установи для навчання дітей за їх талантами й перевагами. Прибутки повинні дозволяти робити заощадження [8], які будуть виконувати функцію фінансового ресурсу для здійснення інвестицій та зростання кількості власників.

Тому послідовне й суттєве підвищення оплати праці може стати дійовим інструментом розвитку підприємств. Це давно визнано економічною наукою, реалізується сучасним менеджментом на передових підприємствах і стало інструментом боротьби за владу політичної еліти. Має місце багато висловлювань про необхідність становлення та розвитку середнього класу (до 50–70 % населення), що визначає цінності громадянського суспільства.

Проте в Росії тільки 15 % багатого населення країни визначають її політичне обличчя, економічний потенціал і т.д. інші 85 % громадяни РФ на ці процеси ніяк не впливають [9].

В Україні – подібна ситуація. Саме глибоке соціальне розшарування є головною перешкодою розвитку економіки і підприємств.

Розвиток підприємств і економічне зростання не можуть бути забезпечені без реформування сектора людських ресурсів. Відомо, що якість і система освіти напряму залежать від стратегічних орієнтирів державної політики в галузі освіти, що пропагандуються політичною елітою певного історичного періоду. В даний час усе менше людей вірить, що школа в змозі забезпечити необхідний рівень освіти. Сучасне українське суспільство має глибокі соціальні протиріччя, нестабільну соціальну структуру, переживає період глибокої трансформації цінностей і пріоритетів розвитку і виявилось не у повній мірі готовим до ліквідації чинників кризового розвитку суспільства й економіки, розуміння місця і ролі в них науки й освіти.

Повчальним може бути досвід США [10], де поштовхом до широкої дискусії про американську освіту і його розвиток став запуск Радянським Союзом штучного супутника Землі і пов'язане з цим усвідомлення, що рівень технологій у Радянському Союзі вищий за американський. Тоді постала задача відновити перевагу США і визрів висновок: шлях до цієї мети веде через гарну масову освіченість. Друга хвиля реформ охопила Америку у 80-ті роки, коли група фахівців із різних сфер суспільного і наукового життя у відомій доповіді "Нація в небезпеці" (1983 р.) застерегла Америку від наслідків легковажного ставлення до освіти. Доповідь збіглася у часі з висновками чисельних представників бізнесу про те, що американська молодь не в змозі конкурувати з молоддю інших країн (мова йшла у порівнянні з Японією), оскільки вона (молодь) недостатньо освічена.

Відбулася широка дискусія. Видатні політики і бізнесмени заснували раду і відповідний фонд розвитку освіти, що замовляв фахівцям проведення досліджень і розробку стратегії освіти, формував замовлення на підготовку спеціалістів відповідних професій. Стратегії широко обговорювалися і фінансувалися.

Очевидно, назріла необхідність притягнення уваги політичної і бізнесової еліти до проблема освіти в станах СНД і України.

Варто переглянути пріоритети і цінності сучасного суспільства. Актуальною є проблема зміни ставлення учнів до навчання, а їх батьків - до виховання дітей. "Потрібно щоб високий рівень освіченості і вихованості молодої людини був єдиним шляхом досягнення успіхів у житті, престижу і матеріального добробуту" [11]. Потрібно усвідомлення цього становища всіма верствами суспільства, його політичною і бізнесовою елітою.

Глибока соціальна нерівність не забезпечує односпрямованість інтересів і піклування різних верств населення про економічний добробут усього суспільства. Не варто забувати постулати класичної політичної економії, представники якої неодноразово підкреслювали, що раніше займатися філософією, мистецтвом, політикою, людина повинна мати їжу, одяг, житло.

На всіх рівнях, в усіх сферах суспільної діяльності глибока соціальна нерівність призводить до непоправних негативних соціальних, психологічних, моральних наслідків. Це повною мірою може бути віднесене до сфер науки, освіти і виховання підростаючого покоління, зокрема до школи.

Соціальна нерівність робить атмосферу в школах напруженою. Багато школярів постійно відчують почуття заздрості до більш забезпечених учнів й ображаються на своїх батьків. Школа була і залишається точною копією суспільства, його дзеркалом і надією. Сьогодні за партою сидять діти, що здебільшого не вміють дружити, тому що їм ніколи спілкуватися один з одним – уроки і комп'ютер забирають увесь вільний від навчання час. Діти цілком занурилися в доросле життя, розчиняються в ньому і переносять його жорстокі правила у свій дитячий світ. Школа відмовилася від мудрої, перевіреної життям обов'язкової учнівської форми, і самовираження школярів за допомогою одягу перетворило шкільні класи "в арену "класової" боротьби між спадкоємцями "крутих", "більш крутих" і бідних" [12].

Доведення даної концепції до свідомості мільйонів молодих громадян України, чиновників, працівників науки, культури, підприємців може стати суттєвим методом консолідації суспільства й одночасно потребує виконання подальших досліджень у даному напрямку.

Таким чином, ціннісне і практичне переорієнтування в економіці, політиці, у духовній області обумовлює хворобливий перехідний період як особливий і якісно самостійний стан соціальної системи, що відрізняється нестабільністю, кризовими явищами, слабкою керованістю, зниженням ефективності соціального регулювання, виникненням різного роду альтернативних структур. Ціннісна орієнтація нашого суспільства, пріоритетний розвиток

науки, освіти, культури, консолідація прогресивних сил суспільства, формування інститутів, що перешкоджають опортунізму державних чиновників, зміцненню тіньової економіки, є актуальними напрямками розвитку економічної науки і практичних перетворень.

Вищевикладене дозволяє стверджувати, що довгостроковий розвиток підприємства може бути забезпеченим при дотриманні таких методологічних передумов:

1. В основі філософії бізнесу – орієнтація на людину, облік і використання в менеджменті його потреб і інтересів, гуманізація відношень;
 - вивчення всієї сукупності зовнішніх і внутрішніх відносин, інтеграція та адаптація фірми до зовнішнього середовища;
 - підприємство розглядається як живий організм - організація, співтовариство людей з індивідуальними світоглядами і міжособовими відношеннями;
 - працівник підприємства – член колективу з властивими йому цінностями і правилами поведінки, суб'єкт, що функціонує під впливом чинників внутрішнього і зовнішнього середовища, у тому числі і загальнолюдської, загальноцивілізаційної культури.
2. Культура як економічне явище виникає і формується в результаті взаємодії підприємства як формальної організації, метою якої є задоволення загальнолюдських потреб населення, одержання на цій основі прибутку і максимізація вартості компанії;
 - власника підприємства;
 - вищого управлінського складу;
 - колективу підприємства і його соціальних груп;
 - окремих індивідів із своїми потребами й інтересами;
 - зовнішнього оточення, що закладає умови життєдіяльності підприємства.
3. Інтереси власників, керівників великих компаній не завжди відповідають напрямкам розвитку підприємств та його трудового колективу. Найчастіше частина активів за цінами нижчими від ринкових передається невеличким фірмам, що належать громадянам, близьким до керівництва. Подібні операції забезпечують збільшення особистого багатства, але не стимулюють розвиток підприємства. Неefективні методи управління і консервація ресурсів, що застосовується на їх основі призводить до падіння рівня виробництва, що є додатковим підтвердженням того, що приватизація і приватний власник не є гарантією ефективного функціонування підприємств.
4. Для запобігання подальшої диференціації суспільства за доходами і соціальною нерівністю, невинного особистого збагачення, необхідна дієва система стримуючих і обмежуючих заходів, прийняття і дотримання діловим співтовариством законів, що відповідають інтересам суспільства, ведення бізнесу на основі дотримання норм ділової етики, посилення прозорості в економіці, дебіюрократизація умов функціонування підприємств, що обмежує опортунізм поведінки державних і корумпованих структур.
5. Забезпеченню серйозних конкурентних переваг на національному ринку, як показує багаторічна практика й економічна наука, служить виховання у співробітників компанії почуття причетності до загальної стратегії і планів підприємства. Однаково важливі такі методи вирішення цієї задачі:
 - стимулювання персоналу на основі річного преміювання за підсумками роботи;
 - використання опціонів на акції – прав купівлі цінних паперів компанії за фіксованими цінами;
 - надання пільг і додаткової фінансової підтримки родинам співробітників (оплата навчання дітей, фінансування програм відпочинку, колективного проведення дозвілля й ін.);
 - виконання кожним співробітником роботи з залучення споживачів і задоволенням їх запитів;
 - стимулювання раціоналізаторства й уважне ставлення до поглядів, пропозицій, думок усіх, у тому числі і пересічних співробітників компанії;

- розробка і дотримання норм і кодексу поведінки для всіх категорій працівників підприємства.
- 6. Дослідження підтверджують наявність підприємств і корпоративних секторів, керованих компетентними фахівцями з високими моральними цінностями. Але залишаються необхідними великомасштабні заходи в цьому напрямку на національному рівні суспільної свідомості і ділової етики. Дану роботу варто проводити послідовно і комплексно, охоплюючи родину, школу, вуз, підприємства. З метою формування позитивного ставлення учнів до навчання доцільно кардинально змінювати ціннісні орієнтири суспільства. Високий рівень освіченості, вихованості, культури людини повинні стати єдиним шляхом і критерієм досягнення молодими людьми успіху в житті, престижу, і матеріального добробуту.
- 7. Діючим інструментом впливу на культуру і корпоративний клімат підприємства може стати класифікація - визначення рейтингу акціонерних компаній за критерієм якості корпоративного управління і корпоративної культури. Розробка і систематизація такого критерію і доведення його складових до відомих підприємницьких структур стане потужним стимулом розвитку культури і росту національних компаній.

Література

1. Зотов В.В. Системные функции экономики в обществе: институциональный аспект / Институциональная экономика: Учеб. пособие / Под. рук. акад. Д.С. Львова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – С. 63-95.
2. Економічна енциклопедія: у трьох томах / Відп. ред. С.В. Мочерний. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – Т.1. – 864 с.
3. Клейнер Г. Управление корпоративными предприятиями в переходной экономике // Вопросы экономики. – 1999. – №8. – С. 64-79.
4. Наумова Н.Ф. Жизненная стратегия человека в переходном обществе // Социологический журнал. – 1995. – №2. – С. 18-23.
5. Социология: Учебник для вузов / В.Н. Лавриненко, Н.А. Нартов, О.А. Шабанова, Г.С. Лукашова; Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 407 с.
6. Лузин А., Ляпунов С. Новый подход к реструктурированию предприятий // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – №2. – С. 97-104.
7. Кремень В. Вищу освіту і науку – на потребу суспільства // Урядовий кур’єр. – 2004. – №47, 12 березня. – С. 6.
8. Матвейчук А. Щоб сім’ї були міцними, а діти – здоровими // Урядовий кур’єр. – 2004. – №42, 4 березня. – С. 6.
9. Львов Д. Вольному – воля. Почему у нас такая низкая зарплата? // Поиск (еженедельная газета научного сообщества). – 2003. – №22 (732), 6 июня. – С. 5.
10. Хозбей П. Плохо учим? Будут учить еще хуже // Зеркало недели. – 2001. – №2 (327), 17 января. – С. 14.
11. Шпак Б. Игры в реформу. Результат – люмпенизация // Зеркало недели. – 2004. – №6 (481), 14 февраля. – С. 15.
12. Дружинский В. Над пропастью во лжи // Зеркало недели. – 2004. – №10 (485), 13 марта. – С. 22.

*Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Галушко О.С. 29.09.04*

*Надійшла до редакції
16.09.04*

