

СТАН КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЛЬВІЩИНИ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

© Ландіна Т.В., Бала О.І., 2008

Досліджено стан корпоративної культури машинобудівних підприємств Львівської області. Висвітлено роль та особливості корпоративної культури у машинобудуванні Львова. Проаналізовано основні чинники, за допомогою яких можна визначити рівень корпоративної культури, та на підставі статичних даних узагальнено тенденції зміни корпоративної культури.

Research of the state of corporate culture of machine-building enterprises of the Lviv area is conducted in the article. A role and features of corporate culture is reflected in the engineer of Lviv. It is analysed basic factors by which it is possible to define the level of corporate culture and on the basis of static information the tendencies of change of corporate culture are generalized.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В умовах розвитку ринкової економіки в Україні підприємці та менеджери найчастіше звертаються до нових методів управління. Одним із інструментів впливу на управлінську діяльність є корпоративна культура.

Досвід провідних машинобудівних підприємств світу свідчить про значущість корпоративної культури та доводить необхідність визнання її ролі в управлінні підприємством. Тому актуальним завданням підвищення ефективності господарювання підприємства є дослідження стану корпоративної культури для виявлення найвагоміших чинників, що визначають її стан на діючих машинобудівних підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Дослідження питань корпоративної культури наявні у працях зарубіжних науковців, а також українських та російських учених. Серед російських вчених ці дослідження здійснюють Співак В.А., Виханський О.С. Серед українських: Резанова Н.С., Чечетов М., Шеремет О., Палига Є.М., Голіков В.І., Задихайло Д.В., Кібенко О.Р., Назарова Г.В. та ін. Серед зарубіжних авторів, що займаються дослідженнями цієї проблематики, можна назвати К. Камерона, Р. Куїнна, Д. Мерсера.

Незважаючи на значну кількість досліджень зарубіжних науковців, варто зазначити, що до цієї проблеми спостерігається науковий інтерес і серед науковців України. Однак щодо проблематики корпоративної культури, то багато питань залишається невисвітленими. Особливо варто відзначити відсутність досліджень стану корпоративної культури. Поза увагою залишаються питання опрацювання та подання статистичної інформації про стан корпоративної культури. Саме ці причини зумовили необхідність здійснення цього дослідження.

Цілі статті. Мета роботи – дослідити стан корпоративної культури машинобудівних підприємств Львова.

Основний матеріал дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Машинобудування – це галузь, яка забезпечує потреби держави у машинах, устаткуванні, транспортних засобах, послугах з їх технічного обслуговування і ремонту, у тому

числі населення у технічних засобах господарського і культурно-побутового призначення та інших товарів широкого вжитку [1]. Сьогодні машинобудування – галузь, яка становить приблизно 12 % ВВП країни, охоплює понад 3000 підприємств (без малих), здійснює науково-технічні та проектні розробки державного рівня. Продукція машинобудівного комплексу реалізується не лише в Україні, а й поза її межами. Частка експортованої продукції становить 35–85 % від загального обсягу виготовленої продукції галузі. Однак обсяги продукції машинобудівної галузі становлять лише 15 % від загального обсягу промислової продукції, що майже у 2,5 раза менше, ніж у розвинутих країнах, де обсяги продукції машинобудівної галузі становлять від 40 % і більше.

Машинобудування є провідною галуззю промисловості у всіх економічно розвинутих країнах світу. В Україні вона перебуває у стадії розвитку. Важливу роль у функціонуванні машинобудівного комплексу відіграє Львівська область. Так щодо кількості машинобудівних підприємств – юридичних осіб, то на початок 2008 р. їх кількість становила 556 підприємств, або 16 % від усіх промислових підприємств. Однак, незважаючи на розвиток промисловості Львівщини, спостерігається зменшення кількості підприємств машинобудування. Динаміку кількості машинобудівних підприємств наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка кількості промислових та машинобудівних підприємств Львівщини

Галузі та види виробництв	Роки							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Промисловість	3011	3223	3331	3391	3497	3424	3552	3582
Машинобудування	513	555	565	571	579	577	571	556
– виробництво транспортних засобів та устаткування	177	201	207	209	213	202	199	202
– виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	295	308	317	316	315	323	331	314
– виробництво машин та устаткування	41	46	41	46	51	52	41	40

Дані [2].

Як бачимо із табл. 1, скорочення кількості підприємств почало відбуватись у 2005 році. Чіткої тенденції щодо скорочення підприємств конкретної видової спеціалізації не спостерігається. Однак якщо не розробляти спеціальних програм, положень та нормативів щодо управління цими підприємствами, то спостерігатиметься тенденція до закриття значної частини машинобудівних підприємств.

Незважаючи на скорочення кількості підприємств, в області нарощуються обсяги виготовленої та реалізованої продукції (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка обсягів реалізованої продукції машинобудівних підприємств Львівщини

Підгалузі машинобудування	Роки						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	млн. грн.						
Машинобудування	764,3	696,0	834,8	1382,2	1737,7	2051,7	2438,7
– виробництво транспортних засобів та устаткування	290	223,2	246,4	321,9	369,5	479,2	491,7
– виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	315,2	310,1	308,7	634,8	758,7	756,3	743,3
– виробництво машин та устаткування	159,0	162,7	279,7	425,5	609,5	816,2	1203,7

Дані [2].

Загалом спостерігається тенденція до покращання фінансового стану машинобудування Львівщини. Про це свідчить аналіз фінансових результатів діючих підприємств. Згідно з даними Головного управління статистики у Львівській області фінансові результати за досліджувані періоди є такими (табл. 3).

Таблиця 3

Фінансові результати машинобудівних підприємств Львівщини

Показники, млн. грн.	Роки				
	2003	2004	2005	2006	2007
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування:	51,3	-38,3	34,5	41,7	123,7
– виробництво машин та устаткування	2,0	-12,3	-15,1	-23,0	-7,0
– виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	-24,8	66,7	26,1	-7,9	34,0
– виробництво транспортних засобів та устаткування	74,1	-92,7	23,5	72,6	96,7
Підприємства, які одержали збиток у % до загальної кількості підприємств:	40,5	34,2	35,4	33,3	32
– виробництво машин та устаткування	43,1	40,4	39,8	35,7	38,6
– виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	39,3	30,4	33,1	32,0	27,0
– виробництво транспортних засобів та устаткування	37,5	32,0	32,7	31,7	37,5
фінансовий результат машинобудування	78,5	151,6	49,2	91,1	69,5
– виробництво машин та устаткування	22,8	21,7	25,9	43,8	34,7
– виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	51,5	23,1	17,8	44,5	17,2
– виробництво транспортних засобів та устаткування	4,2	106,8	5,5	2,8	17,6

Дані [3, 4].

Незважаючи на інтенсифікацію виробництва та покращання фінансових результатів підприємств, спостерігається незначне зростання середньої заробітної плати. Так, згідно з даними [5, 6], спостерігається така динаміка середньомісячної заробітної плати (табл. 4). Так, у 2007 р. порівняння заробітної плати галузі машинобудування із іншими галузями дає змогу стверджувати, що динаміка зарплати тут є значною і загалом порівняно із іншими галузями вона займає третє місце.

Таблиця 4

Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати машинобудівних підприємств Львівщини

Види виробництв	Роки				
	2003	2004	2005	2006	2007
	у середньому на одного штатного працівника, грн				
Виробництво транспортних засобів та устаткування	414,24	585,04	841,72	1100,42	1354,44
Виробництво електричного, електронного, оптичного устаткування	356,38	543,07	749,44	942,41	1271,64
Виробництво машин та устаткування	615,93	660,69	861,34	1218,03	1513,36

Дані [6].

Як бачимо з табл. 4, спостерігається тенденція до зростання заробітної плати. Ріст заробітної плати становить 37 % у 2005 р., 31 % – у 2006 р. та 35 % – у 2007 р., що є позитивним, однак розмір заробітної плати є набагато меншим від розмірів середньої заробітної плати зарубіжних конкурентів.

Негативним чинником діяльності працівників також є заборгованість з виплати заробітної плати, яка для машинобудівних підприємств Львівщини станом на 1 січня 2008 року становить [6]:

– 2121 тис. грн. у виробництві транспортних засобів та устаткування;

- 1183 тис. грн. у виробництві електричного, електронного, оптичного устаткування;
- 5,8 тис. грн. у виробництві машин та устаткування.

Недостатній рівень заробітної плати спричинив незначне зростання індексу продуктивності праці у 2007 р. (рис. 1). Але спостерігається тенденція до зменшення величини зростання продуктивності праці працівників.

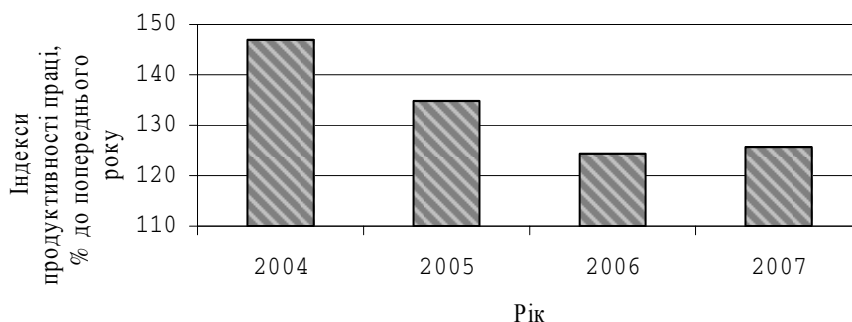


Рис. 1. Індекси продуктивності праці машинобудування у Львівській області у 2004–2007 рр.

Підприємствам для підвищення ефективності функціонування необхідно зосередити увагу на кадровій політиці. Необхідно звернути увагу на культурний та професійний розвиток працівників. Зважаючи на це, нами проведено дослідження стану корпоративної культури та чинників, що забезпечують її розвиток на машинобудівних підприємствах Львова та Львівської області впродовж останніх п'яти років.

На сучасному етапі розвитку машинобудівних підприємств фактор трудових ресурсів є визначальним та визначений пріоритетним у державній програмі розвитку машинобудування, оскільки раніше машинобудування орієнтувалось лише на джерела сировини.

Тобто в контексті дослідження корпоративної культури першочергово зосереджено увагу на проблемних питаннях кадрового забезпечення. В області спостерігається зменшення середньорічної кількості найманих працівників (рис. 2 (без малих підприємств)) [5, с. 51].

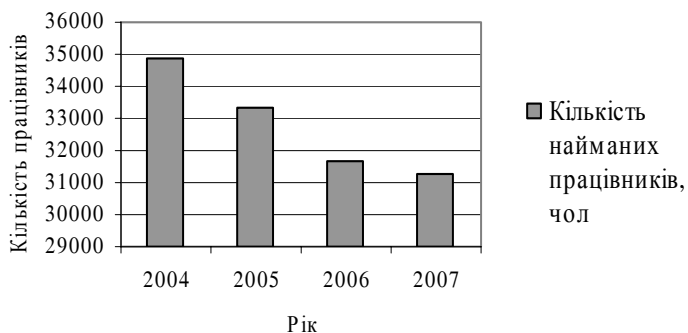


Рис. 2. Середньорічна кількість найманих працівників у машинобудуванні Львівської області

Тобто у 2004 р. кількість найманих працівників становила 34848 осіб, у 2005 р. – 33302 осіб, у 2006 р. – 31636 осіб та у 2007 р. – 31239 осіб. Отже, за чотири роки відбувся значний відтік кадрів, що в подальшому за збереження такої тенденції призведе до неефективного функціонування відповідних підприємств. Рух робочої сили відбувається за рахунок вибуття та прийняття працівників, але переважно за рахунок вибуття, а саме: плинності кадрів та скорочення штатів.

Підтвердженням факту недооцінювання ролі корпоративної культури також є дані про стан забезпечення працівників умовами праці, рівень інтелектуального та соціального розвитку. Основні показники, що характеризують фактори розвитку корпоративної культури, відображено у табл. 5–7.

Підготовка кадрів машинобудування Львівської області

Види виробництв машинобудування	Навчено новим професіям			
	усього, осіб	з них жінок, осіб	у % до 2006 р.	у % до облікової кількості штатних працівників
Виробництво машин та устаткування, осіб (%)	451	51	145,5	4,7
Виробництво електронного та оптичного устаткування, осіб (%)	602	81	198,0	4,5
Виробництво транспортних засобів та устаткування, осіб (%)	390	53	127,0	4,5

Дані [6].

Таблиця 6

Професійне навчання працівників підприємств машинобудування Львівської області

Види виробництв машинобудування	Професійне навчання				
	За місцем навчання			За видами підготовки	
	усього, осіб	безпосер. на виробн., %	у навч. закладах	первинна, %	перепідготовка, %
Виробництво машин та устаткування, осіб (%)	2006 р.				
	310	66,1	33,9	43,2	56,8
	2007 р.				
	451	81,8	18,2	22,8	77,2
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування, осіб (%)	2006 р.				
	304	95,7	4,3	74,7	25,3
	2007 р.				
	602	96,8	3,2	84,7	15,3
Виробництво транспортних засобів та устаткування, осіб (%)	2006 р.				
	307	51,8	48,2	56	44
	2007 р.				
	390	53,6	46,4	44,4	55,6

Таблиця 7

Підвищення кваліфікації працівників підприємств машинобудування Львівської області за професійними групами на 1 січня 2007–2008 рр.

Види виробництв машинобудування	Підвищення кваліфікації				
	усього, осіб	керівники, %	професіонали, %	фахівці, %	робітники, %
Виробництво машин та устаткування, осіб (%)	2006				
	578	7,8	6,8	1,2	84,2
	2007				
	853	13	4,6	5,4	77
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування, осіб (%)	2006				
	400	14,3	34,3	-	51,4
	2007				
	594	15,5	30,5	1,5	52,5
Виробництво транспортних засобів та устаткування, осіб (%)	2006				
	984	7,1	17,6	5	70,3
	2007				
	1238	3,7	12,6	3,5	80,2

Як бачимо з наведених даних, значну увагу приділено напрямку виробництва машин та устаткування, причому левову частку становить перепідготовка працівників. Однак відсоток працівників, які проходили навчання, є доволі низьким, що свідчить про формальну зацікавленість менеджерів у навчанні. Це, своєю чергою, доводить необхідність розвитку корпоративної культури. Щодо підвищення кваліфікації працівників, то бачимо, що:

– значну частку тут становить категорія робітники (від 70–85 %), що є свідченням зацікавленості менеджерів у звичайному навчанні працівників виконуваної ними роботи;

– у підгалузі виробництво транспортних засобів та устаткування спостерігається зростання кількості працівників-професіоналів, які здійснювали підвищення кваліфікації. Це свідчить про спроби керівництва забезпечувати не лише виробничу діяльність, а й розвиток працівників.

Щодо стану соціального розвитку, то офіційна статистика наводить дані лише про відрахування на соціальні заходи, які у 2007 р. становлять 7,1 % (табл. 8).

Таблиця 8

**Витрати підприємств машинобудування
у Львівській області на соціальні заходи**

Види виробництв машинобудування:	Розмір витрат, %
виробництво машин та устаткування	7,7
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	8,6
виробництво транспортних засобів та устаткування	5,8

Щодо умов забезпечення розвитку корпоративної культури, то варто звернути увагу на факт невідповідності умов праці найманих працівників. Так, станом на 1 січня 2008 р. маємо дані, що кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним, 6200 осіб. Однак порівняно із 2007 р. відбулось скорочення кількості таких працівників із 8220 осіб. Щодо 2006 р., то його величина зменшилась на 9 % (із 25 % у 2006 р. до 17,1 % у 2007 р.). Загалом стан умов праці в машинобудуванні Львівщини наведено у табл. 9 [6, с. 263].

Таблиця 9

Стан умов праці в машинобудуванні Львівщини на 1 січня 2008 року

Види виробництв машинобудування	К-сть працівників, які працюють в умовах, що не відповідають нормам		З них працюють під впливом ГДК, ГДР (у % до облікової кількості штатних працівників)			
	усього, осіб	у % до облікової кількості штатних працівників	шкідливих хімічних речовин	пилу	вібрації	шуму, інфра- та ультра-звуку
Виробництво машин та устаткування	2295	24,1	8,9	12,9	0,9	16,2
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	1553	11,5	7,5	3,6	0,4	6,9
Виробництво транспортних засобів та устаткування	2352	27,4	13,3	3,2	1,9	13,3

Позитивним є факт скорочення кількості працівників, що працюють у шкідливих умовах, та здійснення виплат за роботу у шкідливих умовах.

Недостатня увага до працівників спричинила не лише відтік кваліфікованих кадрів. Окрім того, що відбувається постійне скорочення кількості кадрів на підприємствах, спостерігається неефективне використання робочого часу (ВРЧ) працівниками (табл. 10).

Таблиця 10

Використання табельного фонду робочого часу найманих працівників підприємств машинобудування у Львівській області

Види виробництв машинобудування	Усього, год	У тому числі			Коеф. ВРЧ
		відпрацьовано	неявки з поважних причин	втрати робочого часу	
Виробництво машин та устаткування	2003	1648	259	96	0,82
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	1986	1606	252	128	0,81
Виробництво транспортних засобів та устаткування	2001	1664	272	65	0,83

Як бачимо з табл. 10, на підприємствах приймаються заходи щодо підвищення ефективності використання робочого часу, однак значення 80 % від фонду робочого часу є найнижчим значенням у промисловості загалом.

Окрім проблеми недовикористання робочого часу, спостерігаються також втрати робочого часу. Так, у 2007 р. на підприємствах машинобудування втрачено 289 годин порівняно з 2006 р. – 126 год [5, с. 51; 6, с. 235]. Загалом у структурі втрат робочого часу переважну частину становлять неявки з дозволу адміністрації та відпустки з ініціативи адміністрації (табл. 11).

Таблиця 11

Втрати робочого часу працівників підприємств машинобудування у Львівській області

Види виробництв машинобудування	Невідпрацьовано, год	У тому числі (у %)			
		неявки з дозволу адміністрації	відпустки з ініціативи адміністрації	неявки у зв'язку з переведенням на неповн. роб. день	інші причини
Виробництво машин та устаткування	96	14,1	23	49,4	13,5
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	128	28,3	13,3	56,6	1,8
Виробництво транспортних засобів та устаткування	65	45,3	0,9	29,1	24,7

Тобто впроваджуючи норми корпоративної культури, менеджерам інституційного рівня насамперед потрібно звернути увагу на обґрунтованість дій менеджерів технічного рівня.

Негативним фактором розвитку корпоративної культури є низький рівень забезпечення добрими умовами праці на підприємствах. Невідповідність технологій, застаріле обладнання

гальмують ефективність діяльності працівників, а відповідно й трудову дисципліну, яка є індикатором розвитку корпоративної культури.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, проведений аналіз статистичної інформації та власні дослідження дають змогу дійти таких висновків:

- корпоративна культура є ефективним інструментом у кадровій політиці підприємств, однак в машинобудуванні існують значні проблеми із кадровим забезпеченням та відповідно організацією ефективної виробничо-господарської та інших діяльностей;
- переважно існують проблеми із високою плинністю кадрів;
- спостерігається відсутність законодавчого впливу у кадровій політиці підприємств;
- дослідження факторів корпоративної культури довели, що машинобудівні підприємства незначну увагу приділяють таким її складовим, як інтелектуальний та соціальний розвиток;
- на підприємствах фактично не здійснюються витрати на розвиток корпоративної культури;
- ігнорування корпоративної культури спричиняє неефективне використання працівниками робочого часу та порушення трудової дисципліни.

Рівень корпоративної культури досліджуваних підприємств не вищий, ніж середній. Необхідність зосередити увагу та удосконалити процес формування та розвитку корпоративної культури оцінюванням її рівня, рейтингу та розробленням відповідної моделі розвитку. У державній програмі розвитку машинобудівного комплексу доцільно передбачити окремі заходи та витрати з підвищення рівня корпоративної культури.

1. Тарасова Н.В та ін. *Машинобудування в Україні: тенденції, проблеми, перспективи* // НАН України; Рада з вивчення продуктивних сил України / Під ред. Б.М. Данилишина. — Ніжин: Аспект-Поліграф, 2007. — 307. 2. *Статистичний щорічник Львівської області за 2007 рік* / Під ред. С.О. Матковського // Держкомстат України, Головне управління статистики у Львівській області. — Львів, 2008. — 368 с. 3. *Фінансові результати діяльності підприємств України за 2001—2008 рік [Електронний ресурс]* / Держкомстат України, 1998—2008. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 4. *Діяльність підприємств – суб'єктів підприємницької діяльності: Статистичний збірник* // Під ред. М.М. Крупки / Держкомстат України, Головне управління статистики у Львівській області. — Львів, 2008. — 105 с. 5. *Промисловість Львівщини / Головне управління статистики у Львівській області.* — Львів, 2007. — 196 с. 6. *Праця у Львівській області у 2007 році: Статистичний збірник* / Під ред. М.М. Крупки // Держкомстат України, Головне управління статистики у Львівській області. — Львів, 2008. — 320 с.