

УДК 330.341.1

О.В. Корнєва

Івано-Франківський державний технічний університет нафти і газу

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНА СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ

© Корнєва О.В., 2001

Розглядається питання психологічного забезпечення інноваційного процесу, обґрунтовується необхідність кардинальних змін складових організаційної культури підприємств, формування інноваційного середовища, сприятливого інноваційного клімату, інноваційного мислення на всіх рівнях ієрархії сучасних виробничих систем. Доводиться необхідність постійного впорядкування інформаційного простору підприємств, які є стратегічним об'єктом управління.

The given article considers a question of psychological maintenance of process of innovations, justifies necessity of cardinal changes of compound organizational culture of the enterprise, formation of environment of innovations attractive to a climate for innovations new thinking at all levels of hierarchy of modern industrial systems. The necessity of constant ordering of information space at the enterprises being strategic object of management is proved.

Глибокі соціально-економічні зміни, структурна перебудова, зростання складності та нестабільності зовнішнього середовища суттєво впливають на діяльність підприємств, об'єктивно спричиняють необхідність кардинальних змін методів та стилів управління, перехід до нової парадигми розвитку, інноваційні концепції управління впровадженням перспективних інноваційних проектів.

Будь-який інноваційний проект порушує баланс розподілу та використання ресурсів, який склався в даній організації і має здійснюватися працівниками із часто діаметрально протилежною реакцією на зміни. І в теорії, і в практиці менеджменту накопичено великий досвід у вивченні соціально-психологічних бар'єрів, які є невід'ємною складовою будь-яких змін, зокрема інноваційних. Аналіз показує, що працівники опираються нововведенням з багатьох причин: сприймають зміни як загрозу власному становищу; через міжособові стосунки, звичний стиль спілкування; недостатнє розуміння або неповне пояснення мети змін; недопущення до участі у плануванні цих змін. Негативне ставлення до нововведень з боку персоналу підприємства, де здійснюються певні зміни, пов'язано з дестабілізацією сталих форм взаємодії у колективі, хаотичністю цих змін, управлінським дилетантизмом, невпевненістю в успішному результаті, психологічним розбалансуванням ролей, неспроможністю адаптуватися до нових умов. Реалізація проекту передбачає відмову від застарілих правил, принципів виробничо-господарської діяльності фірми і необхідність освоєння нових принципів господарювання. Важливий напрямок – вивчення психологічних аспектів впровадження організаційно-управлінських та техніко-технологічних нововведень, більшість з яких має яскраво виражену мотиваційну природу. Саме тому ефективним буде постійний мотиваційний вплив, спеціальна програма навчання персоналу даної організації, щоби змінити психологічний клімат в колективі, соціальні норми поведінки, шаблони мислення, зняти страх і напруженість перед невідомим, подолати егоїзм і недовіру, стан “гвинтика”, консервативні методи виробництва і управління.

Відповідно до концепції життєвого циклу проекту виникає проблема такого управління інноваційним процесом, який би зміг мінімізувати гостроту конфліктних зон, які виникають упродовж всього циклу. Інтенсивність протиріч на різних етапах інноваційного процесу є, звісно, різною, оскільки змінюється характер задач, які розв'язуються на конкретному етапі (передінвестиційний, інвестиційний, експлуатаційний). Але проблема управління у даному випадку полягає не в зниженні інтенсивності можливих конфліктних ситуацій, а в тому, щоби сформувати необхідне інноваційне середовище, сприятливий інноваційний клімат із комплексом мотиваційних систем як матеріального заохочення, так і соціально-психологічного впливу, формування інноваційного мислення на всіх рівнях ієрархії з метою забезпечення якості, ефективності та гнучкості сучасної виробничої системи.

Інтенсивність і стійкість психологічних бар'єрів персоналу, які посилюються неефективною комунікаційною системою, залежать від загальної соціально-психологічної атмосфери на підприємстві. Тому питання, як зробити організацію сприйнятливою до нововведень, щоби не протирічити природному ходу процесу; як організувати інноваційний процес на підприємстві, щоби це пішло на користь організації – проблема, яка вирішується кожним підприємством самостійно.

Припустимий рівень протиріч щодо реалізації інноваційного проекту оцінюють з точки зору тих змін, які доведеться внести у процесі його впровадження. Оскільки ступені протиріч, незважаючи на широкий діапазон (від повної підтримки до антагонізму через різницю, поляризацію, зіштовхування) – категорія керована і відображає статику комунікації в організації, то зрозуміло, що існує необхідність ініціювання їх та управління з метою переведення з існуючого на бажане, якщо ступінь не відповідає реальній ситуації. Залежно від диспозиційного співвідношення в “силовому полі” нововведень, що виникає всупереч необхідності змін як їх відторгнення, формується певна тактика на стадіях розробки і впровадження інноваційного проекту.

Успішне впровадження нового залежить значною мірою від готовності персоналу освоїти це нове, працювати в нових умовах. Психологічні бар'єри перешкоджають оптимальному перебігу процесів адаптації особистості до нових факторів зовнішнього середовища. І принцип інерції, хоча іноді є корисним, у даному випадку гальмує розвиток сучасної організації, оскільки проявляється не тільки в функціонуванні застарілого обладнання, технологій, а і використанні застарілих знань, навичок, норм поведінки, стереотипів мислення, віджилих неефективних організаційних структур. Усвідомлення необхідності інноваційних змін – перший і дуже важливий етап соціально-психологічної адаптації персоналу до інноваційної стратегії. Зміни в індивідуальних установках і поведінці – тривалий процес, тому на підприємстві необхідно створити такі умови, щоби кожен працівник перш за все зрозумів і сприйняв необхідність змін.

На змістовний аспект інноваційної діяльності суттєво впливають ціннісні орієнтири підприємства. Ніщо так негативно не впливає на діяльність соціально-економічної системи, як помилкове визначення межі, зокрема некоректне визначення (або взагалі її відсутність) місії організації, формування нереальних стратегічних цілей. Тому визнання цінності свого існування, ідеалів, які адекватно відображені в місії і доведені до всіх і кожного окремо, є найважливішим компонентом іміджу підприємства, що створює необхідний простір для формування реальних стратегічних цілей, які у своєму діапазоні повинні бути чітко і зрозуміло сформульовані відповідно до принципу ієрархічності з використанням сучасного методичного апарату щодо визначення межі.

Системоутворюючим фактором будь-якої соціальної системи є вектор “мотив – ціль”, який визначає напрямок її розвитку, а також її умови та обмеження. Відносини, що виникають в процесі управління складною кібернетичною системою, якою є сучасна організація, являють собою єдність об’єктивного і суб’єктивного і визначаються перш за все особливостями даної соціально-економічної системи. Як свідчить історичний досвід, різні організації по-різному реагують на ідентичні події залежно від рівня професіоналізму персоналу, технічного, організаційного і культурного рівня самої організації, формальних і неформальних правил, традицій, індивідуальних і групових інтересів, стилю керівництва, перспектив розвитку, що формують організаційну культуру. Відповідно до закону синергії резерв можливостей колективу загалом повинен бути більшим, ніж сума резервів окремих працівників. Однак реалізація цього резерву вимагає відповідної координації дій всіх співробітників та оптимального управління. Щоби виявити ступінь ефективності персоналу сучасної організації, необхідно відстежувати її склад, зміни організаційної структури, характер інформаційних зв’язків, практику колективного вирішення важливих стратегічних задач.

У процесі розв’язання задач інноваційного розвитку підприємства працівники вступають у складні стосунки: міжособові, міжгрупові, між особою і групою, динаміка яких є доволі складною. Для розуміння і оцінки цих взаємовідносин слід враховувати як модальні установки окремого працівника, так і особливості психологічного клімату групи. Розуміння модальних установок особистості при будь-якому варіанті розв’язання складних ситуацій дозволяє пояснити “поле напруженості” конкретного працівника і сприяти його творчій реалізації шляхом зменшення їх неузгодженості.

Отже, одним із напрямків дослідження взаємозв’язку ефективної інноваційної діяльності машинобудівного підприємства в сучасних умовах та конфліктів, які нею породжуються, є аналіз мотиваційних механізмів спільної трудової діяльності та мотиваційної сфери конкретного працівника (співвідношення ієрархії потреб індивідуальної та колективної пірамід Маслоу). Як відомо, палітра мотивацій людини надзвичайно різноманітна і багатогранна. Незважаючи на деяку умовність визначення потреб людей, вони можуть бути достатньо точним індикатором для розробки системи методів, які відповідають якісному стану персоналу організації і повинні становити змістову основу плану реалізації інноваційного процесу. Найважливіше завдання на цьому етапі процесу – подолання об’єктивних та суб’єктивних завад нововведенням, на зміну поглядів та ставлення до праці, підвищення зацікавленості робітників і створення необхідних умов для його ефективної реалізації.

Визначення та оцінка незадоволених потреб персоналу, використання різних мотиваторів для активізації працівників та підвищення результативності всієї виробничої системи, ефективна інноваційна діяльність є дуже серйозною проблемою внаслідок постійної зміни акцентів, що пояснюється зростаючою динамічністю та складністю потреб, бажань і очікувань як окремого працівника, так і колективу загалом. Такий підхід вимагає спеціальних методів, які б дали змогу оцінювати якість праці та “здоров’я” організації і виявити внутрішні процеси, які вимагають прийняття першочергових заходів. Необхідним є формування конкретних індикаторів оцінки процесу змін на підприємстві. Серед основних показників психологічного клімату колективу – задоволення роботою та окремими етапами інноваційного процесу, перспективами професійного росту та підвищення кваліфікації, характером міжособових стосунків за горизонталлю та вертикаллю, плинність кадрів тощо.

Ступінь інноваційних змін, який можна досягти на конкретному підприємстві, є функцією часу і потенціалу опору персоналу. Отже, існує специфічна проблема підготовки змін – рівень орієнтації підприємства на зміни, ступінь їх варіативності. Звісно, найбільшою проблемою є створення нової моделі колективної поведінки внаслідок її великої інерційності. Якщо розглядати дану проблему з точки зору конкурентоспроможності підприємства, то зрозуміло, що унікальний професійний кадровий потенціал – це основна конкурентна перевага підприємств у сучасних умовах. Високий рівень витрат на інноваційну діяльність, необхідність інвестицій в “людський капітал” робить необхідним ретельне обґрунтування процесу поступового органічного введення нових способів і методів роботи, психологічного забезпечення впровадження інноваційних проектів. Тобто для підприємства, яке активізувало інноваційну діяльність необхідно забезпечити організаційну та професійну когерентність складових кадрового потенціалу відповідно до прийнятої стратегії інноваційного розвитку.

А цього можна досягти, сформувавши таку організаційну культуру управління персоналом, коли інноваційний пошук органічно потрібен даній організації за умов динамічних змін у зовнішньому оточенні. Організаційна культура як сукупність суспільно-прогресивних норм, правил і стандартів в галузі організаційних стосунків – динамічна категорія і відповідно до закону розвитку може стати її головною рушійною силою у випадку узгодженості із стратегією. Зрозуміло, що ситуаційний підхід не існує в єдиному найкращому варіанті: пріоритети організації формуються залежно від роду діяльності, організаційно-правової форми, іміджу, стану на ринку тощо. Але важливо усвідомити необхідність активних дій щодо формування дійсно життєво необхідних складових організаційної культури. Саме це є доцільною програмою для сучасного машинобудівного підприємства як внутрішня стратегічна орієнтація.

Необхідне суттєве оновлення та постійна адаптація корпоративної культури до динамічних умов зовнішнього середовища з метою зближення інтересів компанії і людини. На жаль, принципи корпоративної культури, націленої на використання творчого потенціалу працівника, поки що не працюють в Україні. Вирішення даної проблеми є більш актуальним для великих підприємств, яким необхідні власні, чітко формалізовані, моральні і ціннісні підвалини для успішної діяльності в динамічному середовищі. Результати досліджень показують, що ефективній діяльності завжди властивий високий рівень корпоративної культури. Тому перехід від домінування бюрократичної до інноваційно-підприємницької організаційної культури є пріоритетним напрямком. Партисипативна організаційна культура, побудована на принципах максимального саморозвитку кожного працівника і участі залежно від компетентності в спільних проектах, залученні рядових працівників до процесу формування і прийняття управлінських рішень є прямою протилежністю авторитарному керівництву. Саме цей стиль є характерним для високоефективних компаній на Заході та має стати напрямком перетворення для більшості стагнуючих машинобудівних підприємств із спотвореними стимулами до підвищення продуктивності праці, ефективності діяльності.

Формування такого корпоративного духу дуже складна справа, яка вимагає пошуку відповідних форм і методів впливу. І успіх в першу чергу обумовлюється правильним вибором адекватної цільової установки, яка повинна бути підкріплена організаційно ефективними формами матеріального та морального стимулювання.

Суттєвою причиною виникнення проблем і переростання їх у конфлікти є існуюча неефективна система комунікацій (її побудова за горизонталлю, вертикаллю, діагоналлю) –

засіб, за допомогою якого колектив організації об'єднується для досягнення загальної мети. Ось чому сьогодні великою проблемою є спотворена організаційна культура управління інноваційними комунікаціями в Україні. Усвідомлення необхідності переходу від часткового вирішення проблеми до комплексного; від епізодичних, спонтанних пошуків до масового творчого колективного пошуку; від одностороннього бачення проблеми до трактовки її як кібернетичної системи з усіма можливими зв'язками і наслідками дозволяє сформулювати початковий потенціал нової інноваційної культури управління.

Різномірний інформаційний простір, розбалансований поганою організацією, хаотичністю, невпорядкованістю, розірваністю в часі, неповнотою, спотвореністю, іноді перенасиченістю інформаційних потоків, які циркулюють на підприємстві, необхідно постійно впорядковувати, що є умовою спрямування енергії колективу на досягнення стратегічно важливих цілей, використання позитивних ефектів групової самоорганізації. Причому імовірність сталого функціонування є похідною необхідного обсягу внутрішньої та зовнішньої інформації внаслідок дії закону інформованості-впорядкованості. Ось чому інформаційний простір фірми є стратегічним об'єктом управління.

Але слід пам'ятати, що всі організаційні структурні перетворення дадуть позитивний ефект лише при умові, що розроблена власна концепція стратегічного розвитку підприємства, яка враховує основні етапи і напрямки структурних перетворень.

Отже, попередні роздуми характеризують необхідність і можливість формування такої системи управління інноваційними комунікаціями, яка, стимулюючи обернені зв'язки, забезпечить суттєвий інноваційний ефект. Ця система дозволить підвищити якість управлінських рішень, забезпечити їх вчасність, значно зменшити ризик, запобігти виникненню "вузьких" місць при реалізації інноваційних проєктів.

УДК 330.322:330.341.1

Н.С. Косар, Л.І. Третякова, С.А. Різенко
Національний університет "Львівська політехніка"

ІНВЕСТИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© Косар Н.С., Третякова Л.І., Різенко С.А., 2001

Розглянуто проблеми паливно-енергетичного комплексу України крізь призму їх вирішення за рахунок інвестування розробки і впровадження альтернативних джерел енергії.

In the article the problems of a fuel and energy complex of Ukraine through a prism of their decision are considered at the expense of investment in development and introduction of alternative sources of energy.

Структурні зміни в економіці України, необхідність підвищення її ефективності вимагають збільшення обсягу інвестицій і віддачі від них. Оскільки електроенергетика України – одна із базових галузей економіки, то особливо актуальними є питання інвестиційного забезпечення інноваційних проєктів енергетичних об'єктів. Це пояснюється тим, що майже половина встановлених потужностей ТЕС України експлуатується вже більше