

К.О. ЛОПУХОВА, аспірант ХНЕУ, Харків

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Розглянуто стан корпоративної культури на підприємствах машинобудівного комплексу Харківської області. Розроблено пропозиції щодо удосконалення методів управління в машинобудівній галузі.

The state of corporate culture on the machine-building enterprises of Kharkov region. A proposal to improve management practices in the field machine.

Ключові слова: корпоративна культура, машинобудування, кадрова політика.

Введення. Процеси структурної перебудови організацій, що відбувалися в роки незалежності України, характеризуються повільністю та незавершеністю. Внутрішнє становище більшості машинобудівних підприємств не відповідає ринковим умовам. Застаріле обладнання, несвоєчасна оплата праці, погана мотивація молодих спеціалістів, неефективні методи управління — такий перелік розповсюджених проблем на сучасних, вітчизняних підприємствах машинобудівного комплексу.

Досвід провідних машинобудівних підприємств свідчить про значну роль корпоративної культури та доводить необхідність визнання її ролі в управлінні підприємством. Тому, актуальним завданням покращення морально-психологічного клімату в організаціях і забезпечення подальших позитивних змін у секторі економіки є дослідження найвагоміших чинників корпоративної культури на діючих підприємствах машинобудівного комплексу Харківської області.

Постановка задачі полягає у всесторонньому дослідженні та обґрунтуванні стану корпоративної культури на машинобудівних підприємствах Харківського регіону. А також, у вирішенні в процесі дослідження наступного ряду теоретичних питань: визначення місця машинобудування Харківської області та здійснення аналізу його стану; аналіз чинників корпоративної культури, що визначають її стан на діючих машинобудівних підприємствах; розроблення пропозицій щодо удосконалення методів управління в машинобудівній галузі.

Методологія дослідження. У ході вирішення поставлених задач наукового роботи були використані наступні методи дослідження: аналіз та синтез, сходження від абстрактного до конкретного, методи порівняння та узагальнення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження питань корпоративної культури висвітлено у працях іноземних та вітчизняних науковців: Хімич І.Г., Хаєт Г.Л., Перчук О.В., Бала О.І., Ландіна Т.В., Виханський О.С., Співак В.А., Мерседа Д. Аналіз стану промисловості, зокрема машинобудівного

комплексу, відображено в працях таких науковців, як: Великий Ю.В., Гавкало Н.Л., Романішин С.Б., Макаренко М.С., Дороніна М.С..

Однак, незважаючи на значну кількість наукових та практичних досліджень, залишається багато невисвітлених питань, щодо проблематики корпоративної культури на підприємствах машинобудівного комплексу, зокрема Харківської області. Поза увагою залишаються питання опрацювання та подання статистичної інформації про стан корпоративної культури. Саме ці причини зумовили необхідність здійснення цього дослідження.

Результати дослідження. Машинобудування — це галузь, яка забезпечує потреби держави у машинах, устаткуванні, транспортних засобах, 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]. Машинобудівний комплекс одна з ключових галузей промисловості України. Безумовно розвиток машинобудування є індикатором промислового та економічного рівня держави.

Соціальна значущість машинобудування на Україні визначається тим, що комплекс об'єднує близько 2,0 тисяч великих та середніх підприємств, та 9,2 тисячі малих підприємств, тобто близько 40% від кількості підприємств, що знаходяться на балансі в промисловості. Кількість зайнятих в машинобудуванні працівників складає близько 0,8 млн. ос., що становить майже третину усіх працюючих в промисловості [2]. В Україні розвинене широко профільне машинобудування, підприємства якого формують складний, взаємопов'язаний машинобудівний комплекс. Провідними галузями комплексу є приладобудування, тракторне та сільськогосподарське машинобудування.

У регіональному аспекті машинобудування має певні тенденції та особливості. Спеціалізацію машинобудування за регіонами представлено в табл. 1 [3]

Отже, у кожному регіоні розвиваються різні галузі машинобудування. Харківська область визначається широкопрофільністю виробництва — оптичне приладобудування, продукція військово — промислового призначення, сільськогосподарські машини, літаки, виробництво турбін тощо.

Машинобудування — провідна галузь індустріального комплексу Харківщини. На неї припадає 18,6% загального обсягу реалізації промислової продукції області, зосереджено більше п'ятої частини основних засобів переробної промисловості; зайнято 69,1 тис. осіб, або 38,8% від загальної чисельності працівників промисловості [4].

Незважаючи на кризу 2009 р., коли обсяг реалізованої продукції знизився більш ніж на третину, у наступному році ситуація стабілізувалась та набула тенденції до нарощування, яка триває і в поточному році. Динаміку обсягів реалізованої продукції машинобудівних підприємств Харківщини наведено в табл. 2 [4].

Внесок області у загальнодержавне виробництво машинобудівної продукції досить вагомий.

У 2010р. Харківщина посіла перше місце у виробництві насосів відцентрових для перекачки рідин та підйомників рідин; її частка у загальнодержавному обсязі цієї продукції склала 61,3%.

Таблиця 1 - Спеціалізація машинобудування за регіонами України [3]

Регіони	Спеціалізація машинобудування
Донбас	Важке, транспортне
Західний	Хімічне, електромеханічне, сільське машинобудування
Подільський	Обладнання, прилади, електротехнічне, сільськогосподарське
Придніпровський	Електрохімічне, сільськогосподарське, автомобільне, важке машинобудування
Причорноморський	Суднобудування, будівельно-шляхове, підйомно-транспортне, верстати, обладнання та прилади
Харківський	Енергетичне, електротехнічне, сільськогосподарське, транспортне
Центральний	Верстати, обладнання, прилади, електрорадіотехнічне, хімічне

Таблиця 2 - Динаміка обсягів реалізованої продукції машинобудівних підприємств Харківської області [4]

Підгалузі машинобудування	Роки						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	млн. грн.						
Машинобудування	4055,37	4396,03	4894,32	6466,52	8599,66	7933,36	9765,82
-виробництво машин та устаткування	2015,4	2209,75	2335,63	2966,93	3921,52	3354,44	4540,16
-виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	1302,90	1460,61	1800,93	2418,04	3123,32	3120,4	3326,69
-виробництво транспортних засобів та устаткування	737,06	725,66	757,75	1081,64	1554,80	1458,96	1899,66

Машинобудівниками Харківщини вироблено більше третини вітчизняного обсягу велосипедів, майже чверть – тракторів для сільського та лісового господарства, 14,4%, – електродвигунів та генераторів змінного струму, електродвигунів універсальних, 6% – конвеєрів та елеваторів [4]. Значне місце займають паливна, радіоелектронна, фармацевтична, харчова та легка промисловість.

Аналіз даних, представлений в табл. 2, свідчить про значні темпи нарощування обсягів реалізованої продукції у машинобудівній промисловості Харківського регіону. Так, ріст обсягів реалізованої продукції за період з 2007 по 2010 рр.

становить 41,7%. З наведених даних бачимо, що кризу 2009 року подолано та спостерігається стабілізація та тенденція нарощування об'ємів реалізованої продукції.

Збільшення обсягів виробництва пов'язане, перш за все, зі стабільною роботою провідних машинобудівних підприємств, наявністю довгострокових договорів з постачальниками сировини та споживачами готової продукції, активною маркетинговою діяльністю, розширенням асортименту та освоєнням нових видів продукції.

Проте, незважаючи на інтенсифікацію виробництва та покращення фінансових результатів підприємств, спостерігається незначне зростання середньої заробітної праці. Згідно з даними [4,5] спостерігається така динаміка середньомісячної заробітної плати табл.3.

Таблиця 3 - Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати машинобудівних підприємств Харківської області [4,5]

Види виробництв	Роки						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	у середньому на одного штатного працівника, грн..						
Виробництво машин та устаткування	639	832	1068	1380	1791	1744	2253
Виробництво електричного, електронного, оптичного устаткування	555	737	952	1264	1633	1658	2098
Виробництво транспортних засобів та устаткування	704	864	1129	1492	1901	1704	2411

Як бачимо з табл.4, спостерігається тенденція до зростання заробітної плати. Її ріст становить 28% у 2008р., 32% - 2010р., проте, у 2009 р. – кризовий рік для машинобудівної галузі, спостерігається зниження середньої заробітної плати на 4%. Загалом, аналізуючи дані табл.3, спостерігаємо позитивну тенденцію росту середньомісячної номінальної заробітної плати. Згідно з даними Головного управління статистики у Харківській області, станом на липень 2011р. середня заробітна плата зросла на 17%. Однак, її розміри, все ж таки, значно поступаються середній заробітній платі іноземних конкурентів.

Для підвищення ефективності функціонування підприємствам необхідно зосередити увагу на кадровій політиці. На сучасному етапі фактор трудових ресурсів є пріоритетним у державній програмі розвитку машинобудівного комплексу на 2006-2011 роки, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 18.04.2006 № 516 [6]. Необхідно звернути увагу на професійний та культурний розвиток працівників.

Тобто, в контексті дослідження корпоративної культури першочергово зосереджено увагу на проблемні питання кадрового забезпечення. Перед сучасними

підприємствами машинобудівного комплексу Харківщини постають такі перепони, як плинність кадрів, втрати робочого часу, недостатня професійна підготовка, стан умов праці, незацікавленість молодих спеціалістів у роботі на промислових підприємствах.

В області відбувається скорочення середньорічної кількості найманих працівників рис. 1

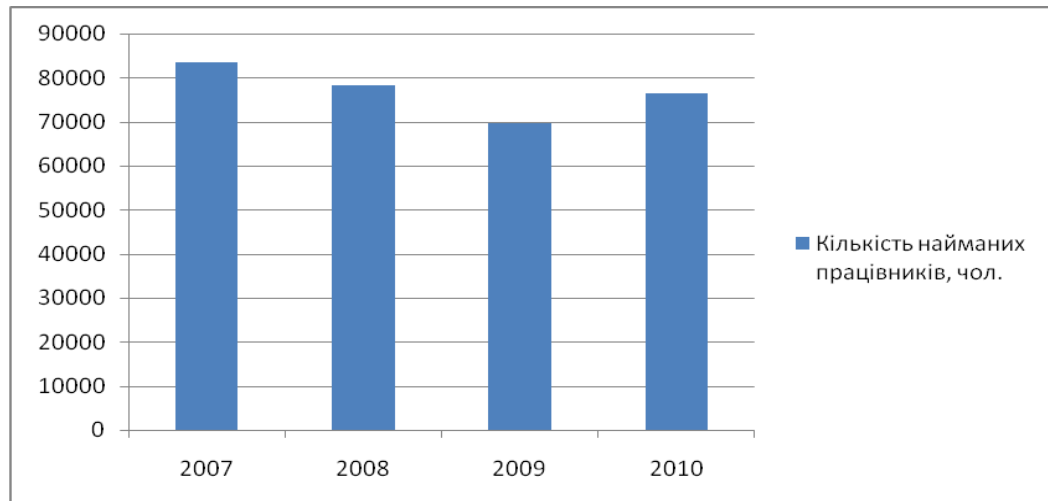


Рис. 1 - Середньорічна кількість найманих працівників у машинобудуванні Харківської області

Отже, за чотири роки простежується значне скорочення кадрів, що в подальшому 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 [7].

Однією з проблем на багатьох підприємствах машинобудівного комплексу, є середній вік працівників, який перевищує 55 років. Щодо ряду нових професій, пов'язаних із створенням і застосуванням комп'ютеризованих виробництв, упровадженням високих технологій, ця проблема потребує особливої уваги.

Підтвердженням факту недооцінювання ролі корпоративної культури також є стан умов праці, рівень інтелектуального та соціального розвитку працівників машинобудівних підприємств Харківщини. За офіційними даними статистики підвищили кваліфікацію 13,3% до облікової кількості штатних працівників, однак відсоток робітників, які проходили навчання безпосередньо у спеціалізованих закладах, є доволі низьким, лише 7,6%. Це свідчить про формальну зацікавленість менеджерів та керівників у підвищенні кваліфікації працівників. Підготовку кадрів машинобудування пройшли лише 3,7% до облікової кількості штатних працівників. Зареєстровано 52 інноваційно-активних підприємств, що становить 22,7% до загальної кількості промислових підприємств [8].

Щодо умов забезпечення розвитку корпоративної культури, варто звернути увагу на невідповідність умов праці. Так станом на початок 2010 року маємо дані,

що кількість робітників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, складає 13150 осіб, що становить 19,4% до облікової кількості штатних працівників. Однак порівняно із 2007 р. відбулось скорочення кількості таких працівників на 81,7%. Позитивним є факт здійснення виплат за роботу у шкідливих умовах[8].

Недостатня увага менеджерів та керівників підприємств машинобудівного комплексу Харківщини до робітників, спричиняє неефективне використання робочого часу (табл.4).

Таблиця 4 - Використання фонду робочого часу працівників підприємств машинобудівного комплексу Харківської області [8]

Види виробництв машинобудування	Фонд робочого часу	Відпрацьовано		Неявки з поважних причин	Втрати робочого часу
		годин	відсотків до фонду робочого часу		
виробництво машин та устаткування	1992	1461	73,3	216	315
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	1982	1438	72,6	214	330
виробництво транспортних засобів та устаткування	2035	1605	78,9	245	185

З даних табл.4 можемо зробити висновки, що на машинобудівних підприємствах Харківського регіону існує проблема недостатнього використання робочого часу. В середньому це близько 72%. Також спостерігається проблема втрат робочого часу, що становить 830 годин. Переважна частина з них неявки та відпустки з дозволу, ініціативи адміністрації.

Невідповідність технологій, застаріле обладнання, шкідливі умови праці, необґрунтовані дії менеджерів інституційного та технічного рівнів гальмують ефективність діяльності працівників, відповідно й трудову дисципліну, яка є індикатором розвитку корпоративної культури.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведений аналіз статистичної інформації та власних досліджень дають змогу дійти таких висновків.

Підприємства машинобудівного комплексу Харківської області посідають провідне місце у промисловості України. Визначають політичну, економічну та соціальну безпеку держава.

Проте, внутрішнє становище більшості машинобудівних підприємств не відповідає ринковим умовам господарювання: існування надто великих енергоємних виробництв, застарілого обладнання, недостатнє впровадження

прогресивних технологій та наукових досягнень, низька якість виготовленої продукції, проблеми у кадровій політиці не сприяють досягненню рівня конкурентоспроможності розвинутих країн.

Дослідження факторів корпоративної культури довели, що машинобудівні підприємства приділяють недостатню увагу таким її складовим, як інтелектуальний та соціальний розвиток, плинність кадрів. Ігнорування корпоративної культури негативно впливає на використання працівниками робочого часу та порушення трудової дисципліни.

Необхідно зосередити увагу на процес формування та розвитку корпоративної культури оцінюванням її рівня. Також рекомендовано підвищити кваліфікацію менеджерів інституційних та технічних рівнів. У державній програмі розвитку машинобудівного комплексу доцільно передбачити окремі заходи та витрати з підвищення рівня корпоративної культури.

Список літератури: 1. Машинобудування в Україні: тенденції, проблеми, перспективи / Під. заг. ред. чл.-кор. НАН України *Б. М. Данилишина*. – Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2007. – 308 с. 2. *Великий Ю.В.* Сучасне машинобудування: криза і її причини/ *Ю.В. Великий* // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Туган-Барановського. Сер. Економічні науки. – 2010р. - №4. – с. 6-11. 3. *Ромашин С.Б.* Аналіз стану та тенденції розвитку машинобудівної галузі / *С.Б. Ромашин, Н.І. Горбаль* // Науковий вісник національного лісотехнічного університету України. – 2009. – Вип. 19.6. – с. 131-138. 4. *Гайворонська Л.О.* Про роботу підприємств машинобудування у Харківській області [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Головного управління статистики у Харківській області Режим доступу <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net>. 5. Офіційний сайт Головного управління статистики у Харківській області Режим доступу <http://uprstat.kharkov.ukrtel.net>. 6. Державна програма розвитку машинобудування на 2006-2011 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.04.2006 р. №516. 7. *Бала О.І.* Стан корпоративної культури машинобудівних підприємств Львівщини: тенденції та перспективи / *О.І. Бала, Т.В. Ландіна* // Вісник НУ “Львівська політехніка” “Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку”.-2008.-№624.- С. 258-265.

Подано до редакції 11.04.2011