

Improving productivity through workplace innovation
Mashukova B. (Russian Federation)
Повышение производительности труда с помощью инноваций
Машукова Б. С. (Российская Федерация)

*Машукова Бэла Султановна / Mashukova Bela – кандидат химических наук, доцент,
кафедра высокомолекулярных соединений и органической химии,
Кабардино-Балкарский государственный университет, г. Нальчик*

Аннотация: рассмотрены тенденции развития инноваций в организации рабочего процесса. Показана важность использования нетехнологических аспектов ведения бизнеса для повышения конкурентоспособности.

Abstract: the article considers tendencies of development of innovations in the organization of the workplace; the importance of using non-technological aspects of doing business was shown to enhance competitiveness.

Ключевые слова: инновации в рабочем процессе; конкурентоспособность; предприятие.

Keywords: workplace innovation; competitiveness; business.

Сегодня на фоне экономического кризиса и возросшую необходимость непрерывных инноваций и устойчивого развития для поддержания глобальной конкурентоспособности. Инновации в рабочем процессе приобретают все большую значимость. Это является важным вопросом для всех типов организаций, будь то крупные фирмы, малые и средние предприятия или даже государственные административные компании. Это повышает конкурентоспособность и эффективность работоспособности, как сотрудников, так и их работодателей.

Под тенденцией развития инноваций в организации рабочего процесса понимаются все аспекты, которые помогают работать бизнесу и получать преимущества в конкурентной борьбе за счет креативности, а не широких финансовых инвестиций. Речь идет об инновационных способах организации работы, управления компанией, условиях труда и т.д.

Инновационный рабочий процесс может влиять на многие вещи: изменение бизнес-структуры, управление человеческими ресурсами, отношения с клиентами и поставщиками или в самой рабочей среде. Это повышает мотивацию и условия труда работников, что приводит к повышению производительности труда, инновационного потенциала, рыночной устойчивости и конкурентоспособности бизнеса в целом. Все предприятия, независимо от их размера, могут извлечь выгоду из инновационного рабочего процесса [1].

Исследования частично подтверждают положительную взаимосвязь между инновационным рабочим процессом, с одной стороны, и количественными и качественными показателями производительности и заинтересованности работников, с другой. А также способствуют улучшению качества трудовой жизни, особенно в проектах, которые предполагают участие самих работников [2].

Т.о., инновации в рабочем процессе включают в себя:

- повышение производительности труда и трудовой жизни, поощрение творчества работников посредством положительных организационных изменений;
- совместная работа руководства с сотрудниками и рабочими, основываясь на их практических знаниях и умениях;
- вовлечение всех заинтересованных сторон в процессы изменения структуры производства.

Так, исследования Голландского Экономического Института (Dutch Economic Institute) для малого и среднего бизнеса показывают (рис. 1), что компания с проектами развития инноваций в рабочем процессе добиваются более высокой производительности и лучших финансовых результатов [3].

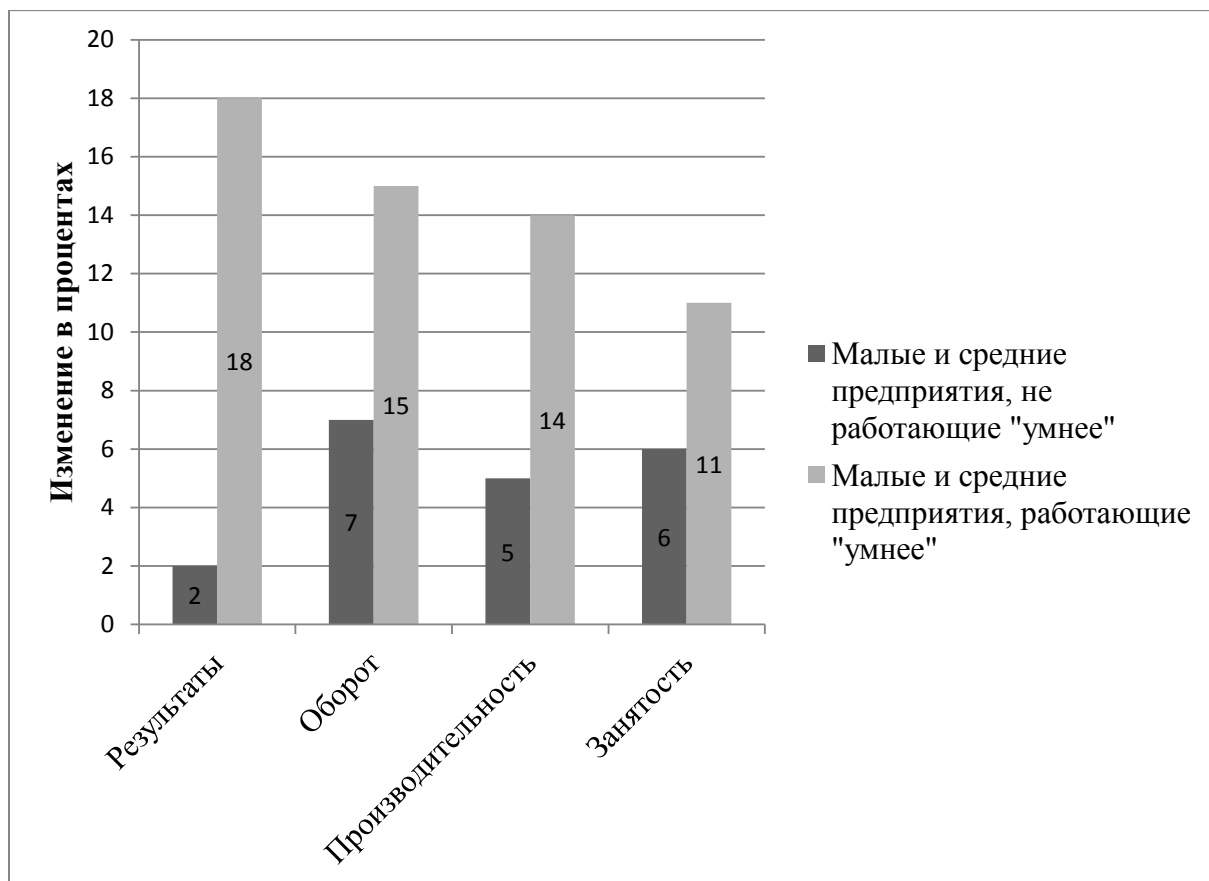


Рис. 1. Показатели эффективности производства на предприятиях до и после введения инноваций в организационный процесс (Hauw et al. 2009)

Пример улучшения производительности труда можно рассмотреть на конкретной компании: Arginta Group (Литва). Данная небольшая промышленная компания занимается повышением качества воды и обработкой сточных вод, а также металлообработкой и возобновляемой энергетикой [4]. Каждую неделю здесь проводят специальное собрание, цель которого заключается в выявлении упущения в производстве, вместе их проанализировать и, главное, предложить решения для улучшения этого процесса. Организация рабочего процесса здесь была полностью пересмотрена в 2013 году. Тогда в компании было лишь 3 квалифицированных контролера. Сегодня за качеством следят 200 сотрудников. Новая структура базируется на новых принципах управления. К примеру, решения по повышению качества могут предлагать все сотрудники компании, независимо от уровня, на котором они находятся; размеры премий в настоящее время полностью зависят от командных результатов, а не индивидуальных.

Такой подход оказывает положительное воздействие на мотивацию сотрудников и, соответственно, на производительность труда. Данная модификация принесла свои результаты. 2013 год компания закончила с потерями, но к 2015 году она вернулась к прибыли. Предприятие входит в тройку лучших в секторе производства, обработки и монтажа металлических деталей. Кроме того, вокруг него в Литве сформировалась широкая сеть субподрядчиков. Цель по повышению уровня качества была с успехом достигнута. Сегодня показатель качества превышает 99% по сравнению с 80% 2013 года. Качество – это самый важный показатель для клиентов во всем мире.

Из вышесказанного можно сделать следующие выводы:

- Сегодня для того, чтобы опережать конкурентов, инвестиций в новейшие технологии недостаточно. Компаниям, которые хотят оставаться успешными, также необходимо использовать нетехнологические аспекты ведения бизнеса.
- Структура компании, управление персоналом, внутренний процесс принятия решений, организация рабочего места – все эти элементы помогают сохранять и укреплять преимущество на рынке.
- Внедрение инноваций в рабочий процесс позволяет улучшить мотивацию и условия труда сотрудников, что приводит к повышению производительности, инновационного потенциала, рыночной устойчивости, конкурентоспособности бизнеса.

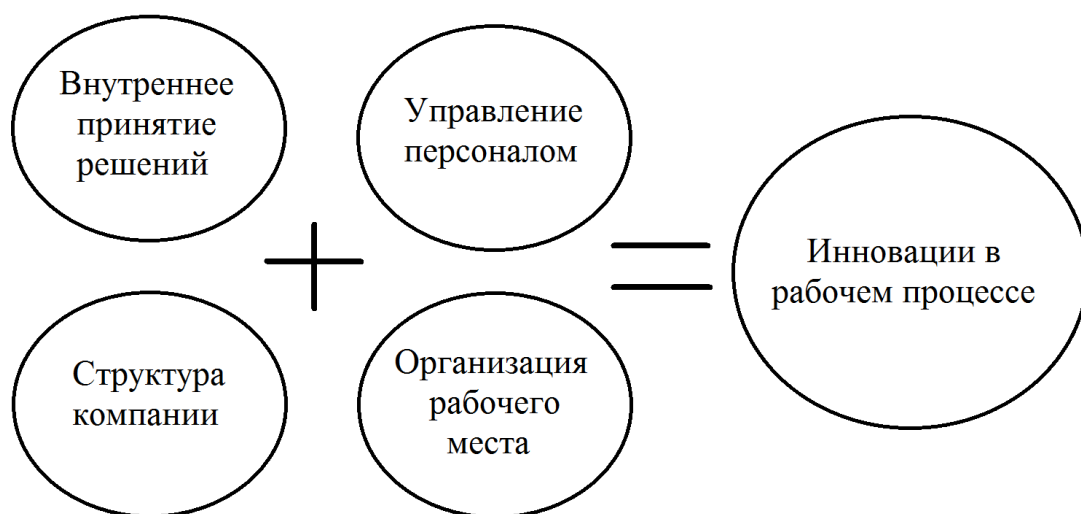


Рис. 2. Элементы механизма хозяйственной организации инноваций в рабочем процессе

В России необходимо открыть аналог Европейской сети инноваций рабочего процесса, которая объединяет 1,5 тысячи экспертов и знакомит предпринимателей с новаторскими методами повышения эффективности с помощью специальной базы данных, бюллетеней и конференций.

Литература

1. Argyris C., Schön D. (1978). Organizational Learning: A theory of action perspective. Reading MA: Addison-Wesley.
2. Beblavý M., Maselli I. & Martellucci E. (2012). Workplace Innovation and Technological Change. CEPS Special Reports, Forthcoming.
3. Frank Pot, Steven Dhondt, Elsbeth de Korte, Peter Oeij, Fietje Vaas. (2009). Chapter 8. Workplace innovation in the Netherlands. Work Life in the Netherlands (pp. 173 - 190). Hoofddorp: TNO Innovation for Life.
4. Arginta Group. [Электронный ресурс]: годовой отчет предприятия. URL: <http://www.arginta.lt/ru/> (дата обращения: 20.06.2016).