

Organizāciju kultūras loma Latvijas mazo un vidējo uzņēmumu inovāciju veicināšanā

Madara Apsalone, Ērika Šumilo

Latvijas Universitāte, Biznesa, vadības un ekonomikas fakultāte

Ievads. Globalizācijas un zināšanu ekonomikas apstākļos Latvijas organizāciju konkurētspējas izaugsmei nepieciešams ziņošs, prasmīgs un motivēts cilvēkkapitāls, kā arī jaunrade un plašāks, attīstību veicinošs skatījums uz inovāciju procesu. Eiropas Savienības Inovācijas savienības rādītāji liecina, ka Latvijas mazo un vidējo uzņēmumu ieguldījumi pētniecībā un jaunu produktu un pakalpojumu attīstībā ir zemi. Vienlaikus ne katram uzņēmumam ir pietiekami resursi un pārliecība par turpmāko tirgus attīstību šādu augsta riska ilgtermiņa ieguldījumu veikšanai. Būtiska problēma ir arī zemā Latvijas mazo uzņēmumu un mikrouzņēmumu produktivitāte. Ne katrs uzņēmums varēs komercializēt būtiski atšķirīgu produktu vai pakalpojumu risinājumu pasaules tirgū. Taču pastāv jaunas organizatoriskas metodes uzņēmējdarbības praksē, darbiniešu organizācija un ārējās attiecības, kuras var ieviest un pilnveidot ikvienā organizācijā, nodrošinot konkurētspējīgas priekšrocības globālas, pastāvīgi mainīgas un zināšanu ietilpīgas ekonomikas apstākļos.

Lai gan mazo un vidējo uzņēmumu resursi ir ierobežotāki, tiem var būt citas priekšrocības organizatorisko inovāciju jomā – vienkāršākas organizatoriskās struktūras, elastīgāki procesi, ātrāka mācīšanās un lēmumu pieņemšana, labāka darbinieku savstarpējā uzticība. Šī pētījuma ietvaros tiks analizēta organizāciju kultūras ietekme uz organizatorisko inovāciju procesiem. Organizāciju kultūra kā kopīga vērtību un uzskatu sistēma veido darba vidi, ietekmē saziņu, stratēģiju un lēmumu pieņemšanas procesus. Organizāciju kultūrai var būt nozīmīga loma, piesaistot un motivējot personālu. Tā var labvēlīgi vai nelabvēlīgi ietekmēt arī darbinieku radošumu un savstarpējo sadarbību.

Darba mērķis, materiāls un metodes. Pētījuma mērķis ir, pamatojoties uz zinātnisko literatūru un datu analīzi, izpētīt organizāciju kultūras ietekmi uz organizatoriskām inovācijām mazos un vidējos Latvijas uzņēmumos. Pētījuma teorētiskā pamatojuma izstrādei izmantota monogrāfiskā zinātniskās literatūras analīzes metode, lai aplūkotu organizāciju kultūras saikni ar organizatoriskām inovācijām. Pētījuma empiriskajā daļā izmantotas dažādas ekonomikas zinātnes pētījumu kvalitatīvās un kvantitatīvās metodes. Pētījuma dati iegūti, veicot strukturētu aptauju. Dati apkopoti un analizēti, izmantojot grafisko analīzi, grupēšanu, salīdzināšanu un statistiskās analīzes metodes.

Rezultāti. Pētījuma rezultāti liecina, ka organizāciju kultūra veicina organizatoriskās inovācijas mazos un vidējos uzņēmumos Latvijā, ietekmējot vadības, lēmumu pieņemšanas un savstarpējās sadarbības procesus tajos. Tā, piemēram, atvērta un uz sadarbību orientēta organizācijas kultūra veicinās darbinieku savstarpējo uzticību, saziņu, pieredzes un viedokļu apmaiņu, bet slēgta un izteikti hierarhiska kultūra to ierobežos. Savukārt vienots uzņēmuma vadības redzējums un elastīga pieeja var veicināt darbinieku līdzdalību un spēju risināt sarežģītus jautājumus. Pētījuma ietvaros var secināt arī, ka, jo mazāks uzņēmums, jo tas vairāk orientēts uz komandu, savukārt, jo lielāks uzņēmums, jo būtiskāka tam ir ilgtspēja.

Secinājumi. Katra organizācija ir atšķirīga, vienlaikus pastāv kopīgs priekšstats par vērtībām un attieksmēm, kas atbalsta inovācijas. Organizāciju kultūrai var būt nozīmīga loma organizatorisko inovāciju veicināšanā. Tās apzināšanās, stiprināšana un pilnveidošana ne vienmēr prasa ievērojamus finanšu līdzekļus, tādējādi dodot nozīmīgu konkurētspējas priekšrocību maziem un vidējiem uzņēmumiem Latvijā.



EKOSOC-LV – Tautsaimniecības transformācija, gudra izaugsme, pārvaldība un tiesiskais ietvars valsts un sabiedrības ilgtspējīgai attīstībai – jaunas pieejas ilgtspējīgas zināšanu sabiedrības veidošanai.