

УДК 330.341.1

М.І. ПОГОРЕСЛОВ, к.е.н., проф., НТУ «ХП», Харків
Т.В. ДУБЧАК, магістр, НТУ «ХП», Харків

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В роботі розглядається роль організаційної культури в функціонуванні сучасного підприємства та її роль в розвитку інноваційного потенціалу персоналу та організації в цілому.

We consider the role of organizational culture in the functioning of modern enterprise and its role in the development of innovative potential of the staff and organization.

Ключові слова: організаційна культура, корпоративна культура, інноваційний потенціал, інноваційна культура, колектив, цінності

Вступ: Актуальність обраної теми полягає в тому, що для менеджерів сучасного ділового світу питання, пов'язані з корпоративною культурою підприємства (виробництва) є дуже актуальними. Ті трансформації, які відбулися в економіці України (розвиток ринку та ринкових відносин) фактично й привели до зміни типів організаційної культури. Багато компаній, незалежно від того, чи працюють вони в державному, змішаному або ринковому секторі, розглядають задачу формування культури виробництва як одне з найважливіших питань, що визначають напрям і успіх розвитку бізнесу компанії. Багато західних і вітчизняні підприємців прийшли до висновку, що процвітає та фірма, в якій створено згуртований колектив, де відсутні ієрархічні перегородки, де кожен працівник зацікавлений у загальному успіху, адже від цього залежить його матеріальне благополуччя.

Таким чином, тема культури управління фірмою викликає все більший інтерес дослідників не тільки в силу особливого, міждисциплінарного положення, а й у силу високої практичної та економічної значимості для життєдіяльності компаній, фірм, інших організацій.

Постановка задачі: В умовах розвитку ринкових відносин, посилення конкуренції управління організаційною культурою може стати одним з ефективних способів підвищення конкурентоздатності і успішності діяльності організацій.

За словами Захарчина Г.М. [2] інноваційний розвиток вітчизняної економіки можливий за умови підтримки інноваційних процесів та активізації інноваційного

характеру підприємницької діяльності на основі фактору інноваційної культури, яка об'єднує в одному ланцюжку інтелектуальний капітал, високу відповідальність і загальнолюдські цінності, що наповнюють їх ідеологічним змістом. Однак на шляху інноваційного розвитку вітчизняної економіки є перепони, які мають об'єктивний і суб'єктивний характер і значно гальмують цей процес. З огляду на це, необхідно спрямовувати наукові зусилля на розроблення нової парадигми управління інноваційним розвитком, в якій ключова роль буде відведена цінностям відповідно до рівня інноваційної культури підприємства. Ознаками інноваційної культури є прагнення до інновацій, здатність їх реалізовувати та розвивати інноваційний потенціал підприємства.

Різноманіття проявів культури в організації народжує безліч її визначень. Мабуть, найповніше визначення організаційної культури дав засновник наукового напрямку «організаційна психологія» Едгар Шейн: «Організаційна культура – це система колективних базових уявлень, надбаних групою при вирішенні проблем адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, які довели свою ефективність і тому розглядаються як цінність і передаються новим членам групи в якості правильної системи сприйняття, мислення і відчуття щодо названих проблем" [1].

Управління організаційною культурою – це формування, підтримка та зміни колективних цінностей, уявлень, норм та їх зовнішнього прояву з метою забезпечення успішного функціонування та розвитку організації.

Розумне, професійне управління культурними цінностями та процесами в колективі, забезпечення якісного менеджменту для регулювання та розвитку інноваційної культури в організації дозволить створити не лише здоровий колективний дух, але й перейти на інноваційний шлях розвитку. Адже від того, на скільки персонал підприємства відкритий для нового, залежить подальший розвиток організації в цілому.

Методологія:

Якщо говорити про корекцію моделі управління як про стратегічні можливості розвитку інноваційного потенціалу окремо взятої компанії, тоді необхідно сформулювати ряд вимог, яким повинна відповідати така інноваційна модель управління:

1. Інноваційна модель управління повинна впливати на індивідуальну поведінку співробітників таким чином, щоб робити її більш результативною. Інноваційна культура буде мати значення тільки тоді, коли вона буде

реалізовуватися у щоденній роботі співробітників, сприяючи поліпшенню результатів бізнесу.

2. Залучення персоналу до прийняття управлінських рішень та креативність повинні стати тим середовищем, в якому буде будуватися інноваційна культура компанії. Для того, щоб ці цінності «просочили» організаційну культуру компанії, необхідні організаційні нововведення в моделі управління. Менеджмент повинен працювати над створенням і підтримкою механізму формування цінностей інноваційної культури.

3. Необхідні зміни в управлінні мають відноситися до всієї компанії, включаючи топ-менеджмент. Більше того, сам топ-менеджмент і повинен послужити ініціатором цих змін і їхнім провідником. Якщо ідея зміни управлінської моделі не підтримана особистою участю «топів» і першої особи, то вона з самого початку буде приречена. Лідер і топ-менеджмент повинні бути головними натхненниками цінностей інноваційної культури. Керівництво повинно пам'ятати, що при проведенні внутрішньо корпоративних комунікацій важливо враховувати не лише те, що необхідно повідомити співробітнику про компанію, щоб він запам'ятав, але й періодично проводити моніторинг стану організаційної культури а підприємстві, щоб мати можливість провести необхідні управлінські коригування, оскільки «якщо не зміряєш, то не зможеш управляти». В такому випадку можна говорити про введення в компанії системи управління культурою по цінностям.

Головним завданням менеджерів є створення такої обстановки, при якій кожен робітник буде зацікавлений у своїй роботі та її результатах, коли він буде відчувати підтримку з боку керівництва та колективу. Адже зацікавленні в своїй роботі люди, тоді, коли створюється благоприємне середовище, схильні працювати не «з відси до відси», а реалізовувати себе через роботу, беручи на себе більше відповідальності, активно користуючись новими знаннями, експериментуючи та навчаючись «на ходу». Вся ця енергія, вміло направлена менеджментом в потрібне русло, здатна зробити дуже багато – робота виконується з кращою якістю та в більш короткі терміни.

Організаційна психологія показала, що людина, будучи істотою соціальною, опиняючись в групі, добровільно намагається співвіднести свої дії з товаришами. Бажання бути «гідним членом колективу» – у більшості в крові. І якщо в групі з часом складаються певні правила поведінки, що базуються на загальних колективних уявленнях про те, що таке добре і що погано, то люди, зазвичай,

намагаються підлаштувати свої дії під той тип поведінки, який вважається в даній групі «правильним». На цих знаннях і ґрунтується положення про те, що керуючи колективними уявленнями у групі, можна управляти індивідуальним поведінкою окремого члена. Тільки робиться це не директивно, не у формі прямого наказу кожному члену групи що йому робити, а шляхом цілеспрямованого впливу на колективні уявлення, поки не трапляється в якийсь момент так, що стара поведінка людей починає не відповідати оновленим груповим уявленням про себе, про те, як у них прийнято вести справи і вони починають самі міняти свою поведінку на більш ефективну. Єдина умова, яка повинна бути тут дотримана – люди бажають і далі належати даній групі. Позитивні колективні уявлення посилюють спільність людей, допомагаючи створювати з різнорідних «я» більш-менш однорідне «ми» (функція інтеграції). Ці ж позитивні колективні уявлення можуть і коректувати поведінку індивідуальних «я», щоб відповідати уявленням про «ми» (функція корекції).

Тема управління організаційною культурою та створення інноваційної культури або культури інновацій на підприємстві розглядається багатьма авторами України та СНД, зокрема: Троїцькою О.В. в її доповіді «Методологічні основи управління організаційною культурою організації»; Погребняк В.А. в книзі «Культура організації як об'єкт регулярного управління»; Аверьяновим Л.Я. в його роботі «Організаційна культура управління сучасних підприємницьких структур»; Захарчин Г.М., Любомудрова Л.С. в статті «Інноваційна культура як пріоритетний напрямок інноваційного розвитку вітчизняних підприємств»

Результати дослідження: Дослідивши дану тему можна сказати, що реорганізація організаційної культури в інноваційну – це дуже важливий процес в роботі організації. Адже саме інноваційна культура є функціональною підсистемою в інноваційній системі підприємства, яка має свій власний потенціал і здатна стимулювати використання інноваційного потенціалу як підприємства, так і окремого його працівника. Головною ознакою реалізації принципів інноваційної культури на підприємстві є формування ефективної системи стимулювання, наявність прозорих та доступних інформаційно-комунікаційних потоків, розвиток сучасних організаційних структур управління компетенцією та знаннями. Інноваційна культура здатна направляти розвиток інноваційного потенціалу на соціальні цілі і в цьому проявляється її гуманний характер, який відповідає світовим тенденціям соціалізації праці. Інноваційна культура також гармонізує інтереси всіх учасників інноваційного процесу на всьому інноваційному ланцюгу,

оскільки не завжди технічні можливості співпадають із соціальними намірами підприємства, а економічна ефективність від нововведення не завжди доповнюється соціальною. Роль культури полягає в тому, щоб збалансувати інтереси, цілі й ефекти. Інноваційна культура виступає ніби регулятором та неформальним контролером реалізації інноваційного потенціалу завдяки своїй системі цінностей, неформальних приписів, правил поведінки, якими повинні керуватися учасники інноваційного процесу, та своїй економічній природі, що відображає систему відносин між цими учасниками.

Висновок: Вітчизняним підприємствам доводиться працювати в умовах нестабільної економічної та політичної ситуації. Для того, щоб втриматись «на плаву» необхідно постійно пам'ятати про свій розвиток, впроваджувати щось нове, інколи йти на ризик. Створення інноваційної культури на підприємстві є важливим етапом на шляху досягнення поставлених цілей. Роль інноваційної культури в розвитку інноваційної діяльності підприємства проявляється у тому, що вона: виконує функцію стимулятора творчої думки; оптимізує всі складові інноваційного потенціалу підприємства, відображає відносини, які складаються на всьому інноваційному циклі із висвітленням слабкої ланки; надає всьому інноваційному процесові певної організованості, регламентуючи відповідні процедури; істотно зменшує опір до нововведень завдяки культурі змін та перехідних процесів; впорядковує процес інновацій завдяки своєму інституціональному характеру; оптимізує весь інноваційний шлях підприємства на основі прийнятих цінностей та бажання працювати на випередження і гідно сприймати сучасні виклики часу.

Список літератури: 1. *Тройцька О.В.* Методологічні основи управління організаційною культурою організації. В кн. Тезиси докладів і виступів на II Всеросійському соціологічному конгресі «Російське суспільство та соціологія в XXI столітті: соціальні виклики і альтернативи». В 3т. – М.: Альфа-М, 2003.– Т.2.– 800 с. С.179–180. 2. Захарчин Г.М., Любомудрова Л.С. Інноваційна культура як пріоритетний напрямок інноваційного розвитку вітчизняних підприємств. – НУ «Львівська політехніка», - 2009. 3. *Хофстеде Гірт* Організаційна культура В кн. Управління людськими ресурсами/ під. ред.. М. Пула, М. Уорнера.– СПб: Пітер, 2002.– 1200 с.313–338. 4. *Синяков Є.В.* Роль інноваційної культури в період кризи, – 2009. 5. *Аверьянов Л.Я.* Організаційна культура управління сучасних підприємницьких структур / Л.Я. Аверьянов.- М., 2001. 6. *Погребняк В.А.* Культура організації як об'єкт регулярного управління// Питання управління підприємством / В.А. Погребняк. – М, 2005.

Подано до редакції 10.11.2010