

О. І. ВІКАРЧУК

**ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ
КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ**

У статті розглянуті характерні особливості інноваційних підходів до формування культури організації. Досліджено методологічні аспекти культури, що дозволяє зрозуміти виникнення, існування, функціонування, розвиток як соціального феномена, її сутності, значення, внутрішньої структури, логіки розвитку. Особливу увагу приділено людському капіталу в сучасному соціумі та розвитку високої культури між учасниками економічних відносин. Розвиток інноваційної культури ґрунтується на системі цінностей організації, які являють собою ряд ідей, що обґрунтовують цілі і сенс роботи організації. Сформовані та визначені головні завдання інноваційної культури, що знайшли концентроване впровадження через функції, структуру і фактори діяльності підприємства.

Ключові слова: цивілізація, людський капітал, інноваційні підходи, культура організації, інноваційна культура.

**ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ
КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

В статье рассмотрены характерные особенности инновационных подходов к формированию культуры организации. Исследованы методологические аспекты культуры, что позволяет понять возникновение, существование, функционирование, развитие как социального феномена, её сущности, значения, внутренней структуры, логики развития. Особое внимание уделено человеческому капиталу в современном социуме и развитию высокой культуры между участниками экономических отношений. Развитие инновационной культуры основывается на системе ценностей организации, которые представляют собой ряд идей, обосновывающих цели и смысл работы организации. Сформированы и определены главные задачи инновационной культуры, которые нашли концентрированное внедрение через функции, структуру и факторы деятельности предприятия.

Ключевые слова: цивилизация, человеческий капитал, инновационные подходы, культура организации, инновационная культура.

**PECULIARITIES OF INNOVATIVE APPROACHES TO FORMING
ORGANIZATION CULTURE**

The article describes the characteristics of innovation approaches to organizational culture. Investigated methodological aspects of culture that helps to understand the origin, the existence, functioning, the development as a social phenomenon, its essence, the value, the internal structure, the development of the logic. Special attention is paid to human capital in modern society and the development of high culture among economic agents. The development of an innovation culture based on a system of values which represent a number of ideas that justify the purpose and meaning of the organization's work. Formed and defined the main tasks of innovation culture, which had a concentrated introduction through the functions, structure and factors of the company.

Keywords: civilization, human capital, innovative approaches, the culture of organization and innovative culture.

Постановка проблеми. За умов інтеграції та глобалізації економічних, соціальних, культурних і міжнаціональних зв'язків між країнами, постає завдання у виборі та формуванні сучасної моделі взаємовідносин щодо забезпечення та відродження людського капіталу. У цьому контексті постає питання широкого використання інноваційних підходів до формування культури організації. Таке наукове бачення має сприяти покращенню мікроклімату в трудовому колективі та сприяти підвищенню мотиваційної складової у вирішенні найгостріших економічних проблем розвитку підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Цінний внесок у дослідження сутності культури організації зробили сучасні науковці, зокрема В. Балабанов [1], В. Данилюк [2], Н. Жовнір [3], А. Ніколаєв [4], В. Носков [5], Л. Холодкова [7] та інші. У поняття "культура організації" та "інноваційна культура" вкладається різний зміст в науковій літературі, а тому досить по-різному визначають їхню сутність.

Формування цілі статті полягає у визначенні культури організації як функціональної підсистеми в інноваційній системі діяльності, яка має свій власний потенціал і здатна стимулювати формування інноваційної культури підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Подібно до суспільно-економічної формації і цивілізації, культура є одною з найзагальніших і найважливіших форм людської дійсності. Людська дійсність багатогранна. Багатогранною є і культура. Тому при її дослідженні можливі різні підходи до розкриття її специфіки як особливого феномена суспільного життя.

Наявність великої кількості точок зору на суть культури, її місце і роль у життєдіяльності суспільства, безліч її визначень (їх нараховується вже більше трьохсот) свідчить про те, що вона є складним і багатогранним феноменом, викликає значний інтерес як об'єкт наукового дослідження, привертає до себе увагу фахівців різних профілів.

Культура (лат. culture – «обробіток», «обробляти») – сукупність матеріальних та духовних цінностей, створених людством протягом його історії.

Поняття "культура" об'єднує в собі науку (включно з технологією) і освіту, мистецтво (літературу та інші галузі), мораль, уклад життя та світогляд. Культура вивчається комплексом гуманітарних наук, насамперед культурологією, етнографією, культурною антропологією, соціологією, психологією, історією [7].

Виступаючи як прояв людської сутності, культура охоплює всі сторони життя людини, вона постає як процес створення і відтворення людини з усім багатством її властивостей, потреб, у всій її цілісності й універсальності, у всім багатстві її взаємозв'язку з дійсністю. Проте проведені дослідження доводять, що у культурі головною є не просто людська діяльність, а сама людина. Діяльність же виступає як спосіб і засіб задоволення потреб людини, спосіб і засіб, результат і передумова її життєдіяльності. Культура, таким чином, – процес неухильного створення людиною себе як родової істоти, утворення своєї родової сутності. Сутність людини є субстанціональною основою культури [2, с.50]. Тому культура за своєю сутністю є процесом становлення, функціонування, розвитку людської сутності, процесом створення і відтворення людини як суспільної істоти як суб'єкта соціальної діяльності.

Важливим методологічним аспектом дослідження культури є, з одного боку, виявлення тієї загальної основи, що дозволяє зрозуміти саме її виникнення, існування, функціонування, розвиток, а з іншого – розкриття специфіки культури як соціального феномена, її сутності, значення, внутрішньої структури, логіки розвитку. Такий підхід дозволяє показати якісну визначеність культури, розкрити її відмінність від інших соціальних феноменів, визначити її місце і роль в суспільному житті.

В сучасному світі культуру організації слід розглядати як інструмент ефективного управління. Сьогодні організаційна культура стає пріоритетним фактором ділового успіху, оскільки вона задає орієнтири поведінки: всередині організації, у взаємодії між працівниками на робочому місці (культура праці), поза організацією, у взаємодії між різними інституціональними суб'єктами та партнерами з бізнесу.

Внутрішня культура людини залежить від її морально-етичних принципів, виховання, стану свідомості. Вона відображає світогляд людини і, звичайно, проявляється в її поведінці, набуваючи ознак зовнішньої культури. Культура праці людини, як правило, визначається рівнем її освіти, кваліфікації, наявністю креативних здібностей та можливостей розвитку, а також дисциплінованістю та виконавчою ретельністю. Якщо внутрішня культура людини є високою, то воля і свідомість як продукт окультурення інстинктів і неусвідомленого психічного, скеровуються на загальне благо організації; якщо ж ні, то неминучими будуть конфлікти інтересів. Завдяки культурі волю і свідомість людини можна скеровувати на розвиток організації або на її руйнування.

Культура організації є продуктом взаємозв'язку зовнішнього і внутрішнього середовища організації, тому будь-який їх вплив визначатиме подальший розвиток культури організації. Для того, щоб виробити базові положення культури організації і запропонувати практичні рекомендації для ефективного процесу її створення та подальшого розвитку, необхідно відстежувати всі фактори формування організаційної культури. Такими факторами є фактори сучасного стану суспільного розвитку: глобалізація, інтелектуалізація праці,

соціалізація, яка проявляється через концепції людського капіталу, сталого розвитку, перехідного періоду та інші; економічні процеси; політичні процеси; інноваційні процеси; екологічний стан; посилення культурологічних тенденцій в суспільстві загалом та економіці зокрема; внутрішній стан організації.

Система факторів впливу є важливою в моделі культури організації, а характер впливу зовнішніх і внутрішніх факторів у різний період є різним, тому дослідження тенденції їх поведінки сприяє розвитку організаційної культури. У процесі еволюції змінюється вплив факторів і переосмислюється культура в бік ігнорування, критики чи сприйняття, тобто фактори можуть стимулювати або гальмувати розвиток культури чи окремих її компонентів.

Принципи культури організації забезпечують цілеспрямований напрямок її розвитку. До основних принципів організаційної культури належать принципи усезагальності, апіорності, прозорості, системності, гармонійності.

Якщо розглядати структуру власне культури організації, то відомі науковці, зокрема, Е. Шейн, виділяють три рівні організаційної культури: 1) поверхневий (артефакти); 2) підповерхневий (аксіологічний); 3) глибинний [4].

Культура організації – це завжди система. Певною мірою вона ґрунтується на сукупності логічних рівнянь, які дають змогу вибудовувати місію підприємства. Тільки рух відбувається не знизу догори, а у зворотному напрямі. Залежно від основної мети підприємства формуються елементи організаційної культури, якими традиційно вважають наступні (рис. 1):

- місію, систему свят, ритуалів, церемоній;
- взаємовідносини між людьми, імідж;
- базові цінності й етичні норми, стандарти якості;
- комунікаційну систему і мову спілкування;
- культурні програми поведінки (кодекс поведінки співробітників, внутрішні правила і норми);
- артефакти (логотипи, товарний знак, бланки, візитки, колір стін, фірмовий стиль тощо), систему мотивування.

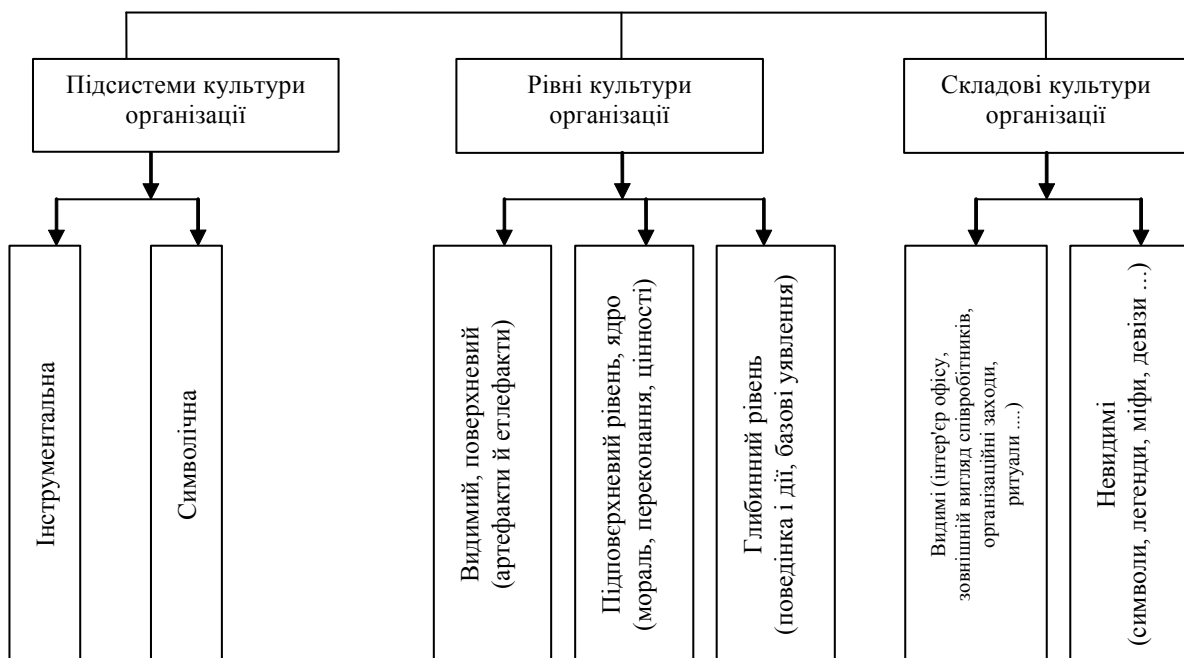


Рис. 1. Загальна структура культури організації (джерело: власна розробка на основі опрацювання [6; 7])

Культуру організації можна розглядати як своєрідну ідеологію управління, скеровану на підвищення ділової активності підприємства.

Інструментами культури організації є віра, впевненість, переконання, відданість, тобто речі не матеріально-грошового характеру, а такі, що виходять з серця та душі людини. Внутрішні переконання є основоположними в характері поведінки людей як усієї спільноти, так і окремих індивідів.

Сьогодні впевнено можна стверджувати, що культура організації є важливим чинником оновлення економіки підприємства, тому необхідно її використовувати як інструмент управління, що формуватиме у свідомості людей прагнення працювати на єдину ціль, використовувати свої знання й досвід для досягнення конкурентних переваг на ринку й стабільного процвітання.

Культура організації формується поступово, тому що це тривалий процес, який проходить за відповідними правилами, має свою специфічну технологію та складається з багатьох етапів.

Важливим моментом у механізмі формування культури організації є вибір інструментарію. Вибір інструментарію зумовлений специфікою структури культури організації, в якій виділяють експліцитну (видиму, відкриту) та імпліцитну (невидиму) частини. Експліцитна частина за своєю суттю має матеріальний характер, містить продукти людської діяльності, а також звичаї як продукт духовної культури, Імпліцитна частина організаційної культури складається з норм, цінностей, переконань, уявлень, тобто тих елементів, які охоплюють глибинний рівень культури та формуються значно довше.

Механізм формування культури організації повинен передбачати наявність стратегії, яка допоможе прогнозувати тенденції і фокусувати зусилля, поєднуючи діловий дух з культурологічними аспектами. В умовах стрімких змін зростає загальна увага до стратегічного розгляду діяльності підприємства, оскільки загострюється конкурентна боротьба, яка вимагає швидкої реакції на зміну кон'юнктури ринку.

Історично стійка система норм, правил і способів здійснення нововведень в різних сферах життя суспільства, характерна для даної соціокультурної спільноти, представляє собою інноваційну культуру. Це історично пристосована в конкретному соціумі структура моделей і алгоритмів інноваційних дій, яка відіграє роль соціокультурного механізму регуляції інноваційної поведінки соціальних суб'єктів [3, с.45].

Досвід становлення світових цивілізацій свідчить про те, що не існує єдиного для всіх оптимального балансу у функціональному полі інноваційної культури. Її розвиток – це постійна зміна стабільних і «гіперфункціональних» періодів, коли має місце різкий зсув в роботі соціокультурного механізму в напрямі форсованої реалізації тієї або іншої функції.

Глобалізація економічно-соціальних процесів змушує вітчизняні підприємства активізувати свою інноваційну діяльність з метою підтримки конкурентного статусу на ринку.

Сьогодні питання інноваційної культури, особливо у великих організаціях, дедалі більше привертає увагу теоретиків та практиків управління. Інноваційна культура як напрям дослідження перетинається з такими науками, як менеджмент, соціологія, культурологія і психологія. З одного боку, це призводить до певних труднощів під час дослідження, а з іншого – дає змогу найповніше використовувати інноваційну культуру як інструмент ефективного управління підприємством, який дає змогу значно підвищити продуктивність праці, звести до мінімуму плинність кадрів в умовах, коли конкуренція загострюється.

Під інноваційною культурою розуміють домінуючі в колективі моральні норми і цінності, кодекс поведінки, ритуали, що визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей [6, с. 185].

Інноваційна культура дає змогу одержувати управлінський прибуток шляхом самоорганізації та ефекту синергії, що є тим цінним ефектом, який організація одержує не через відновлення устаткування, технологій, асортименту, а через краще узгодження цілей фірми та її підрозділів, оптимізацію організаційної структури, освоєння нових методів планування, роботи з персоналом, впровадження інноваційних методів управління [7].

Необхідність зосередження зусиль вітчизняних підприємств на розвитку інноваційної

діяльності пояснюється як загально-інтеграційними процесами, так й реально існуючим перенасиченням ринків застарілими і не конкурентоспроможними товарами. За цих умов оптимальним рішенням є підвищення рівня інноваційної активності підприємств із залученням усіх ефективних механізмів реалізації інноваційного процесу. Якраз інноваційна культура належить до цих тонко планових механізмів і рушіїв, які сприяють креативності та інноваційній спроможності українських підприємств, оскільки вона є результатом соціально-економічної взаємодії всіх суб'єктів інноваційної діяльності, охоплюючи відносини, які складаються на всьому ланцюжку життєвого циклу: зародження, формування, комерціалізації та дифузії інновацій [4].

Саме тому культура інновацій формує єдність, цілісність і взаємодію зовнішніх й внутрішніх особливостей інноваційної культури, що знайшли концентроване впровадження через функції, структуру і фактори діяльності, а також її роль, мету і завдання.

Основна роль інноваційної культури – це визначення й синтез основних елементів інновації, їх функціонування, взаємодії і динаміки розвитку інноваційного процесу, гармонійної роботи цілої інноваційної системи підприємства [2, с.64]. Мета формування інноваційної культури полягає у реалізації ефективних інновацій в якісному вимірі, удосконаленні механізму активізації необхідних потенціалів в інноваційному процесі.

Динамічне функціонування інноваційної культури можливе завдяки злагодженій структурі, тобто ефективній взаємодії її рівнів, підсистем та складових. Інноваційна культура за своєю природою – це багаторівнева система, яка формується, діє і проявляється на різних рівнях структури підприємства: 1) стратегічному (у побудові і реалізації інноваційної стратегії); 2) управлінському (у виборі методів, підходів до управління інноваційним процесом); 3) функціональному (як функціональна складова інноваційного процесу та інноваційної системи підприємства); 4) соціальному (створює соціально-орієнтований клімат в організації, націлений на інтелектуально-творчий пошук, генерування інноваційних ідей та результативну їх реалізацію) [1, с.50].

Для інноваційної культури, як і для культури організації, властивий свій життєвий цикл становлення і розвитку, який не завжди збігається з життєвим циклом підприємства, однак вносить свої вагомні корективи в організаційний розвиток, особливо інноваційний.

Інноваційна культура – результат соціальних взаємодій і передається через навчання, численні контакти між групами людей, поведінку, настанови, норми, систему ціннісних орієнтацій, манери одягатися, етику трудових відносин, символи, стиль керівництва, церемонії, комунікації, мову (рис. 2).

Діапазон інноваційної культури досить широкий: від створення умов ефективного використання інноваційного потенціалу (особистості, підприємства, організації) до його реформування. Інноваційна культура забезпечує сприйнятливість людей до нових ідей, їх готовність і здібність підтримувати і реалізувати інновації в усіх сферах життя.

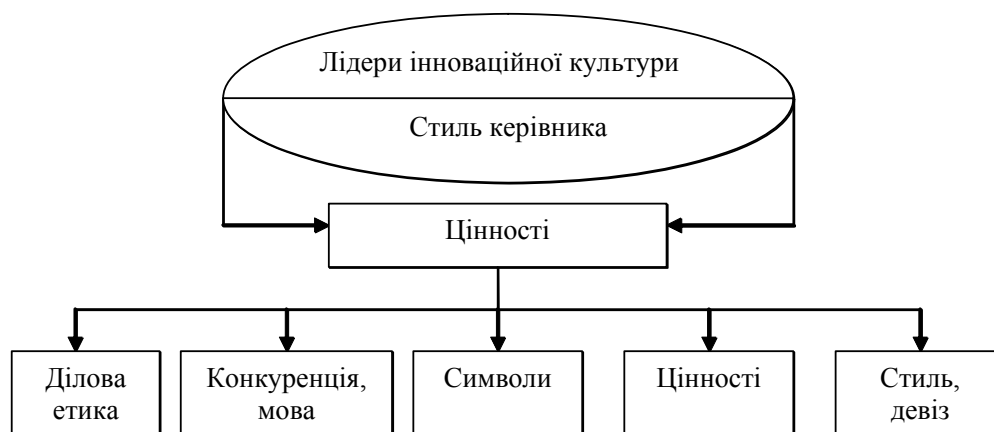


Рис. 2. Структура інноваційної культури (джерело: розроблено автором на основі опрацювання [3; 7])

Інноваційна культура виконує наступні функції: трансляційну – передача з минулого в теперішній час і з теперішнього часу в майбутнє усталених типів інноваційної поведінки соціальних суб'єктів, які пройшли тривалу апробацію і набули певного ціннісного забарвлення в рамках даного суспільства; селекційну – відбір знову створених або запозичених інноваційних поведінкових моделей, які в щонайбільшій мірі відповідають потребам суспільства на певному етапі його розвитку; інноваційну – розкриття креативних можливостей описуваного соціокультурного механізму, вироблення нових типів інноваційної поведінки на основі зразків інноваційної діяльності, які виникли всередині самої культури або були щеплені ззовні [5, с.73].

З нашої точки зору, інноваційна культура відображає не лише рівень розвитку інноваційних процесів на підприємстві, але й міру участі в цих процесах людей, їх задоволення від цієї участі, забезпечує сприйнятливість нових ідей, їх готовність і здатність підтримувати й реалізувати інновації у всіх сферах життя.

Отже, на нашу думку, формування інноваційної культури пов'язане з розвитком творчих здібностей і реалізацією креативного потенціалу самої людини – її суб'єкта. Інноваційна культура віддзеркалює цілісну орієнтацію людини, закріплену в мотивах, знаннях, вміннях і навичках, а також в образах і нормах поведінки. Розвиток інноваційної культури ґрунтується на системі цінностей організації, які являють собою ряд ідей, часто неписаних, які обґрунтовують цілі і сенс роботи організації. Поняття культурних цінностей ширше за формальне поняття цілей організації. Культура складається з правил, дотримання яких дає позитивний ефект. Цінності насамперед ґрунтуються на людських потребах. За своєю суттю цінності організації – це трансформовані потреби її людського (персонального) середовища. Водночас потреби людей неоднорідні, що визначає складну структуру системи внутрішньофірмових цінностей. Реально діюча культура щоденно реалізується через різні конкретні форми, такі як культурні ритуали, процедури, церемонії, комунікації з використанням особливої, притаманної даній організації мовної культури, символів. Обґрунтування доцільності формування інноваційної культури і є перспективою нашого подальшого дослідження.

Список використаних джерел

1. Балабанов В. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / В. Балабанова // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
2. Данюк В.М. Організація праці менеджера : [навчальний посібник] / В.М. Данюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 276 с.
3. Жовнір Н.М. Управління організаційною та інноваційною культурою в системі регіонального розвитку / Н.М. Жовнір // Економіка і регіон. – 2006. – № 1(2). – С. 45–47.
4. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура [Електронний ресурс] / А. Николаев // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – № 5. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua/2004/fem/kladchenko/library/index8.htm>.
5. Носков В. Соціально-психологічні детермінанти інноваційної культури в гуманітарному ВНЗ / В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросініна // Соціальна психологія. – 2009. – № 4 (12). – С. 69–83.
6. Харчишина О.В. Організаційна культура: теоретичні засади та взаємозв'язок із конкурентоспроможністю підприємства / О.В. Харчишина // Забезпечення соціально-економічного розвитку господарюючих систем в умовах транзитивної економіки : [колективна монографія / за заг. ред. В.К. Данилка, Г.М. Тарасюк]. – Житомир : Вид-во ЖДТУ, 2010. – С. 182–202.
7. Холодкова Л.А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования [Електронний ресурс] / Л.А. Холодкова // Инновации. – 2010. – № 7. – Режим доступу : http://www.itportal.ru/doc_form.