
ИННОВАЦИОННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОСТИ КОЛЛЕКТИВА

Нестеренко Г.О., Нестеренко Є.А.

*Национальный педагогический университет имени М.П. Драгоманова,
г. Киев, Украина*

Актуальность исследования креативности и способов развития творческого потенциала трудового коллектива важны сегодня в любой сфере, для любого предприятия, фирмы. Ведь именно эти факторы помогают обеспечить конкурентные преимущества любой организации и такие ее черты, как гибкость и адаптивность, столь необходимые для успешной жизнедеятельности в нелинейном обществе.

Цель статьи – проанализировать влияние инновационных характеристик организационной культуры на креативность и творческий потенциал коллектива организации.

Материал и методы. Статья является дальнейшим развитием проблемы, над которой авторы работали в рамках своих диссертаций и уже имеют изданные учебные пособия. Поэтому в основе анализа – обработка колоссального количества литературы как европейских и американских, так и постсоветских авторов. Для данной статьи использованы только методы теоретического исследования: обобщение, гипотетико-дедуктивный, экстраполяция, моделирование.

Результаты и их обсуждение. Обосновано, что организационная культура и ее характеристики влияют на все стороны жизнедеятельности организации. Показано, что в постсоветском обществе и сегодня доминирует традиционный, консервативный, подход к управлению предприятием, и этот традиционный подход базируется на рационалистских началах. Однако рациональные требования к культуре современной организации вступают в определенное противоречие с ее иррациональными характеристиками, которые все более актуализируются в последнее время. Инновационность как нечто новое и принципиально оригинальное становится особой ценностью в постиндустриальном, информационном обществе.

Заключение. В связи с этим в статье предложено ряд способов развития инновационных черт культуры современной организации, которые способствуют тому, что коллектив становится более открытым к развитию и реализации креативности.

Ключевые слова: креативность, организационная культура, управление, инновация.

INNOVATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE AS A FACTOR OF COLLECTIVE CREATIVITY DEVELOPMENT

Nesterenko G.O., Nesterenko I.A.

National Pedagogical Dragomanov University, Kiev, Ukraine

Relevance of research on ways to develop creativity and creative potential of a staff are important today in any field, for any firms. After all, these factors help to provide a competitive advantages of any organization and its features such as flexibility and adaptability - so necessary to succeed while living in a nonlinear society.

The purpose of the article is to analyze the impact of innovative characteristics of organizational culture on creativity and the creative potential of an organization staff.

Material and methods. The article is a further development of the problem, which the authors have worked on as part of their dissertations and have already published textbooks. Therefore, analysis is based on enormous amounts of literature both European and American, and post-Soviet authors. For this article we used only the methods of theoretical research: generalization, hypothetical-deductive, extrapolation, modeling.

Results and discussion. It is proved that organizational culture and its characteristics affect all aspects of life of the organization. It is shown that in the post-Soviet society today dominates the traditional, conservative approach to the management of a company, and this traditional approach is based on rationalist principles. However, the requirements for rational culture of the modern organization come into a contradiction with its irrational characteristics that are updated now.

Innovation as something new and original principle becomes a special value in the post-industrial, information society.

Conclusion. In this regard, the article proposes a number of ways to develop innovative features of modern organizational culture that contribute to the fact that the team is becoming more opened to the development and implementation of creativity.

Key words: creativity, organizational culture, management and innovation.

Актуальность исследования креативности и способов развития творческого потенциала трудового коллектива важны сегодня в любой сфере, для любого предприятия, фирмы. Ведь именно эти факторы помогают обеспечить конкурентные преимущества любой организации и такие ее черты, как гибкость и адаптивность, столь необходимые для успешной жизнедеятельности в нелинейном обществе.

Цель статьи – проанализировать влияние инновационных характеристик организационной культуры на креативность и творческий потенциал коллектива организации.

Материал и методы. Статья является дальнейшим развитием проблемы, над которой авторы работали в рамках своих диссертаций и уже имеют изданные учебные пособия. Поэтому в основе анализа – обработка колоссального количества литературы как европейских и американских, так и постсоветских авторов. Для данной статьи использованы только методы теоретического исследования: обобщение, гипотетико-дедуктивный, экстраполяция, моделирование.

Результаты и их обсуждение. Творческий потенциал личности и коллектива, креативность важны сегодня в любой сфере, для любого предприятия, фирмы, – поскольку именно эти факторы помогают обеспечить конкурентные преимущества любой организации и такие ее черты, как гибкость и адаптивность, столь необходимые для успешной жизнедеятельности в нелинейном обществе.

В ведущих компаниях США, Японии, стран Западной Европы это давно известно как непреложная истина: за успешное управление коллективом, результатом которого является возрастание творчества работников, менеджеры получают немалые бонусы и вознаграждения.

От чего зависит креативность коллектива? Чем она обеспечивается? Какие факторы и процедуры могут способствовать ее развитию и максимальной реализации творческого потенциала? Какие психолого-физиологические либо организационно-экономические детерминанты играют решающую роль в этом процессе?

Все эти вопросы все больше актуализируются с каждым годом в наших странах, которые только пытаются выстраивать рыночную экономику и осваивают технологии добросовестной конкуренции.

Вместе с тем, гораздо более изученными являются несколько иные, хотя и близкие к данной проблеме, вопросы:

- в чем заключаются философско-педагогические основания формирования и развития творческого потенциала личности?
- как развивать креативность у детей?
- каковы особенности педагогического влияния на одаренного ребенка?
- насколько одаренность ребенка связана с его творческими способностями?

Эти аспекты не дают ответов, во-первых, как развивать творческий потенциал конкретного индивида в его взрослой, профессиональной жизни, в определенной сфере труда, – и, в дополнение, – зависят ли рекомендации от профессиональной сферы? И, во-вторых, есть ли отличия между технологиями развития креативности отдельной личности и коллектива вместе работающих сотрудников, объединенных общими организационными целями?

Комплексным фактором, влияющим абсолютно на все стороны внутриорганизационной жизни, является организационная культура и в целом организационная среда.

Опираясь на наши предыдущие разработки [1; 2], мы определяем организационную культуру как систему материальных и духовных достижений коллектива отдельной организации, с которыми идентифицирует себя ее большинство, которые выражают уникальность этой организации и находят воплощение в работе персонала.

Теоретики и практики часто описывают организационную культуру как некое эфемерное, не четко ограниченное в пространстве явление (хотя это не мешает достаточно успешным попыткам сознательно управлять ею и разрабатывать соответствующие методики).

Как метафорически описывает организационную культуру Р. Рюттенгер, «не только наблюдать и анализировать культуру, но и понимать ее означает - схватиться сначала за облако. Культура и связанные с ней представления о ценностях не являются жесткими понятиями, как организационные структуры и процессы, руководящие политические и деловые направления, стратегия и бюджеты [3, с. 34] ». И границы между отдельными элементами либо слоями организационной культуры чаще всего размыты.

М. Элвессон указывает: невозможно утверждать, что организационная культура в целом или какая-то ее часть оказывает ясное и однозначное влияние на результаты деятельности [4, с. 162]. Однако он не отрицает, что эта связь: между культурой и результатами деятельности организации - есть. Элементы культуры могут обеспечивать жизненно важную связь между рациональными и субъективными аспектами политики, менее ощутимыми чертами поведения работников в соответствии с ценностями, которые доминируют на предприятии.

Именно вследствие своего всепоглощающего характера, естественного и нецеленаправленного влияния абсолютно на все организационные процессы адекватную организационную культуру можно назвать определяющим фактором создания конкурентных преимуществ организации. Т. Питерс и Р. Уотерман, пытаясь понять секрет успешной деятельности лучших компаний США, пришли к выводу, что истории, мифы, легенды являются важными элементами, потому что передают ценности, разделяемые в организации, то есть ее - организационную культуру. С их точки зрения, слаженность культуры в этих организациях стала существенным свойством их успешной деятельности [5].

Наконец, само пристальное внимание к исследованию феномена организационной культуры связано с осознанием этого ее влияния на успехи и эффективность организаций, независимо от их природы и функциональных особенностей. Руководители организаций начали понимать, что культурой можно управлять и, если это делать грамотно, то процесс принятия решений становится более эффективным, а это, в свою очередь, приводит к большим успехам в достижении поставленных целей. Проведенные еще в начале 80-х годов XX в. исследования показали, что процветающие компании отличаются высоким уровнем культуры, что формируется в результате продуманных усилий, направленных на развитие духа организации. Сегодня же все чаще управленцы и консультанты говорят о диагностике и формировании организационной культуры, корпоративного духа, системы организационных ценностей. Разные (в основном западные) фирмы осуществляют программы изменения (развития) организационной культуры.

Таким образом, действенность влияния организационной культуры и организационной среды на управление организацией и возможность рационального использования этого влияния для повышения эффективности последнего давно уже доказана на практике.

В постсоветском обществе и сегодня, в 2014 г., доминирует традиционный, консервативный, подход к управлению организацией в любой сфере, и этот традиционный подход, в основном, базируется на рационалистских началах.

Как известно, рационалистический подход к менеджменту стал первым со времен возникновения теоретических исследований в области управления – его основание традиционно приписывают Ф. Тейлору и его последователям в рамках школы научного ме-

неджмента. В основе рационалистического управления лежит понимание человека как рационально управляемого субъекта деятельности, который выполняет заранее продуманные действия, результаты которых являются для него главной стимулирующей силой.

Основными составляющими рационалистического подхода к управлению организацией принято считать следующие:

- максимальная структурированность производственной среды с рационально выстроенной организационной структурой и однозначностью разделения труда и связей между должностями;

- четкая определенность и структурированность производственных задач;

- доминирование материального стимулирования;

- однозначная специализация работников и жесткий контроль при индивидуальной ответственности;

- ненужность внимания к личным интересам работника (человек приходит в организацию зарабатывать деньги и для этого готов выполнять все указания);

- попытка повысить эффективность производства через максимальную технологизацию производственных операций.

В целом, традиционные, рациональные требования к культуре современной организации вступают в определенное противоречие с ее иррациональными характеристиками, которые все более актуализируются в последнее время. Актуальность перехода к иррационалистическому подходу к управлению и организационной культуры в частности обусловлена таким их свойством, как инновационность. (Инновация как нечто новое и принципиально оригинальное становится особой ценностью в постиндустриальном, информационном обществе.). Поэтому, рождая новые, ранее неизвестные людям варианты действий, иррациональное выступает способом пробуждения от привычного, догматического и стабильного и соответственно источником инноватики.

Интересное толкование иррационального как источника инноватики предлагает Г. Радионова, которая демонстрирует, что единство рационального и иррационального становится смыслообразующим источником игрового действия: правила игры являются маркером рациональности, а иррациональное - которое выражается в хаосе, беспорядке – «содержит в себе скрытые возможности обновления, часто возникает началом новой игры [6, с. 81-82]».

М. Элвессон говорит об актуальности так называемого «культурального мышления», которое – согласно его концепции – дает наиболее целостное представление об организационной культуре и позволяет эффективно использовать ее в управлении. В частности, он утверждает, что организационную культуру следует рассматривать как сеть значений, которые управляют действиями персонала гораздо больше, чем целенаправленные внешние силы: культура при этом работает изнутри коллектива, а не «над головами» работников [4, с. 431-432].

Важным компонентом и следствием инновационного характера организационной культуры является всестороннее использование творчества в разработке вариантов решения проблем. Инициация креативности означает одновременную комплексную кумуляцию интуиции, воображения, абстрактного и ассоциативного мышления, волевых качеств и эмоционального напряжения. В конечном счете, без интуиции проблему невозможно ни сформулировать, ни решить.

В этом контексте едва ли не единственным достаточно разработанным аспектом в литературе остается использование эвристических методов – методов, основанных на использовании творчества, воображения и интуиции лиц, принимающих решения. Механизм функционирования эвристических методов связан с тем, что они стимулируют образное мышление, интуитивное чувство ситуации с соответствующим порождением инновационных идей. Они используются при текущей недостижимости или недостовер-

ности информации, отсутствии условий для использования расчетно-аналитических, формализованных методов принятия решений и направлены на генерирование совершенно новых вариантов решения проблем.

Среди других черт инновационности организационной культуры, в результате чего коллектив становится более открытым к развитию и реализации креативности, нам удалось выделить следующие формы:

- активное делегирование полномочий и использование автономии подразделений или рабочих групп. Эта черта максимально реализуется в появлении многомерных организаций, состоящих из практически автономных рабочих ячеек, каждая из которых наделяется правом на принятие решений по поводу своего продукта во всех вопросах: производственных, ресурсных, распределительных. При такой модели максимизируется делегирование полномочий по отдельным рабочим ячейкам - настолько, что они даже разрабатывают собственные бюджеты, руководство организации только инвестирует в них средства. Конечно, в рамках предоставленных полномочий накладывается и адекватная ответственность;

- ориентация на принципы партисипативного управления, предусматривающие сотрудничество менеджеров и исполнителей не только в разработке средств для достижения поставленных целей, но и в анализе информации, в разработке вариантов решения проблемы и даже в самой постановке целей. То есть не просто учитываются предложения от исполнителей, а с участием производственного персонала создаются соответствующие совещательные органы, решения которых могут даже быть обязательными для руководства;

- замена акцентов на координации (предусмотренных рационалистическим подходом) вниманием к индивидуальной инициативе, когда руководство не столько управляет, сколько всесторонне поддерживает усилия и инициативы компетентных рабочих. Этот принцип находит выражение в так называемых предпринимательских организациях, с малым количеством иерархических уровней, гибкостью и сетевым построением. В таких организациях большое значение имеют консультанты-эксперты, или бизнес-тренеры, которые помогают предпринимательским ячейкам достигать поставленных целей;

- актуализация гибкости, адаптивности и инновационности в принятии управленческих решений с соответствующим ростом значения коллективного и коллегиального принятия решений, ролевого поведения и взаимодействия, основанных на доверии.

Заключение. Таким образом, предложен ряд способов развития инновационных черт культуры современной организации, которые способствуют тому, что коллектив становится более открытым к развитию и реализации креативности.

Литература

1. Нестеренко Г.О. Персонал: управління на засадах самоорганізації: навчальний посібник (гриф МОН України). – К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2010. – 350 с.
2. Нестеренко Є.А. Ірраціональний вимір сучасної організаційної культури: дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03 / Нестеренко Євгеній Анатолійович. – К., 2010. – 224 с.
3. Рюттенгер Р. Культура предпринимательства / Р.Рюттенгер; пер. с нем. – М.: Прогресс, 1992. – 298 с.
4. Элвессон М. Организационная культура / Мэтт Элвессон; пер. с англ. и науч. ред. П.К.Власова. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2005. – 460 с.
5. Питерс Т.Дж. В поисках совершенства: уроки самых успешных компаний Америки / Т.Дж.Питерс, Р.Х.Уотерман. – Williams, 2005. – 560 с.
6. Ірраціональне підґрунтя раціональності: матеріали учасників Всеукраїнської науково-теоретичної конференції (м. Полтава, 14 квітня 2009 року). – Полтава: Полтавський літератор, 2009. – 319 с.