

Г. М. Захарчин, д-р екон. наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту персоналу та адміністрування, Національний університет «Львівська політехніка», 79013, м. Львів, вул. С. Бандери, 12
e-mail: galinazakharchyn@rambler.ru
Р. М. Захарчин, проректор з навчально-методичної і виховної роботи, Львівський інститут економіки і туризму 79007, м. Львів, вул. Менцинського, 8

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

Економіка знань є основою забезпечення інноваційного розвитку, у механізмі якої задіяні джерела та рушійні сили. Джерелами знань інноваційного розвитку є інституції, які виконують функцію формування і практичного використання знань. Рушійні сили працюють через суб'єктивні відчуття людини і включають «ментальність, культуру суб'єктів творчості, в т.ч. інноваційну, морально-психологічний клімат, виробничі відносини, менеджмент, організацію охорони здоров'я, відпочинку, соціальний захист суб'єктів творчості, їх інтелектуальної власності та ін., тобто все те, що опосередковано сприяє підвищенню духовно-інтелектуального потенціалу в плані як творення власних, так і оперативного запозичення різних лідерських новацій» [1, с. 8].

Отже, в цьому контексті важливе завдання управління знаннями полягає в ефективному поєднанні джерел і рушійних сил, до яких відносимо організаційну культуру.

Управління знаннями охоплює широку мережу різних інституцій, які мають свої конкретні завдання в цій системі і взаємопоєднані в єдиному ланцюгу «наука—освіта—виробництво». Саме через цей ланцюг здійснюється рух знань, тобто процеси циркулювання знань проходять через людей та різні інституціональні структури. Процес створення і передачі знань супроводжується рівнем розвитку організаційної культури, що свідчить про її вагомість і доцільність розгляду як фактора в системі управління знаннями.

Роль організаційної культури в процесі управління знаннями і формування економіки знань проявляється в тому, що вона: дає знанням особливу цінність, яка в ієрархії життєвих цінностей людини займає найвищі шаблі в умовах конкурентного середовища; впливає на економічну поведінку людей; надає процесу здобуття знань та їхньому використанню усвідомленого характеру; формує культуру самого процесу навчання; впливає на мету та цілі використання знань через певну систему цінностей; забез-

печує взаємозв'язок індивідуального знання із колективним; регулює взаємовідносини всіх суб'єктів процесу формування знання; сприяє у формуванні інтелектуального середовища, розвитку й самоорганізації творчої особистості; стимулює обмін знаннями; значно підвищує роль людського капіталу; обслуговує колективну пам'ять і організаційне навчання. Її вплив простежується на всіх етапах формування, використання і продукування нових знань. Оскільки джерелом знань є здібності людини, то розвиток цих здібностей має також і культурний вимір. Необхідність розгляду організаційної культури в контексті економіки знань обґрунтовується ще й тим, що в полісемантичному змісті культури виділяється освіта як особлива складова.

Елементи організаційної культури присутні у всіх видах знання і, зокрема, в неформалізованому знанні, яке охоплює систему цінностей. Взаємозв'язок організаційної культури із знаннями проявляється також у тому, що вони є одночасно складовими нематеріальних активів підприємства.

Завдяки елементам організаційної культури досягають компромісу між особистою ініціативою, яка є цінністю, із регламентувальними процедурами, які декларують іншу цінність. Все викладене вище узгоджується із думкою багатьох науковців [2—4] і підтверджує важливу роль організаційної культури у системі управління знаннями, яка охоплює сферу освіти.

Література

1. *Вовканич С. Й.* Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знанневомісткій економіці: концептуалізація понять / С. Й. Вовканич, Л. К. Семів // *Регіональна економіка*. — 2007. — № 4. — С. 7—19.
2. *Захарчин Г. М.* Теорія та методологія формування і розвитку організаційної культури машинобудівного підприємства: монографія / Г. М. Захарчин. — Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. — 348 с.
3. *Ковалевский С. В.* Корпоративная культура как основа системы управления качеством подготовки студентов вуза. Корпоративна культура організацій ХХІ століття. 36 наук. праць / Під заг. ред. Г. Л. Хаєта. — Краматорськ: ДДМА, 2005. — 112 с.
4. *Поплавська Ж. В.* Врахування чинника організаційної культури в управлінні інноваційними процесами в українських вищих навчальних закладах: / Ж. В. Поплавська, О. Є. Смолінська // *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»* — 2007. № 579: Проблеми економіки та управління. — С. 524—528.