

*Шепеленко Ірина Павлівна (Харків) – кандидат соціологічних наук, доцент, завідувач кафедру політології, соціології і культурології Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.*

## **ВПЛИВ LEARNING ORGANIZATION НА ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО МІСТА**

Підвищення ефективності і досягнення стійких конкурентних переваг національної економіки вимагають інтенсифікації інноваційного розвитку в масштабах країни, окремих територій та конкретних підприємств. Інноваційний розвиток повинен стати важливим фактором прогресу вітчизняного виробництва, регіонів та міст, особливо промислових. В умовах ускладнення застосування традиційних ресурсів економічного зростання, зміни кон'юнктури ринків і посилення конкурентної боротьби домінантою в становленні моделі економічного зростання повинна стати система інноваційних процесів, наукових знань, нових технологій, продуктів і послуг. Актуальним стає не тільки впровадження інноваційних технологій, випуск інноваційної продукції, а і застосування інноваційних методів управління організаціями, підприємствами. Формування інноваційної культури, поширення та дифузії інновацій залежить від трансляційної спроможності окремих міст. В свою чергу, визнання інновацій в соціальних системах сучасного міста залежить від функціонування та розповсюдження досвіду інноваційних підприємств.

Досить вдалим прикладом функціонування та управління інноваційними організаціями є практичний досвід так званих learning organizations, або організацій, що навчаються. Протягом останнього десятиріччя функціонування learning organizations свідчить про можливість ефективного управління інноваційною діяльністю підприємств і організацій малого і середнього бізнесу. Розроблена Пітером Сенге інноваційна методика управління дозволяє досягти високого рівня стійкості розвитку підприємства з мінімальними втратами в бізнесі. В умовах кризи існуючі learning organizations досить швидко створюють, набувають, передають та зберігають знання, швидко адаптуються до умов, що змінюються під впливом зовнішніх факторів. Вони здатні успішно змінювати форми своєї діяльності та поведінки, що відображають нові напрями стратегії, нові знання або проекти. Концепція learning organization базується на п'яти управлінських постулатах. По-перше, це орієнтація на формування майстерності в процесі удосконалювання особистості працівника. Хоча в бізнес приходять енергійні люди, мало хто з них досить довго залишається «на підйомі». Більшість вже до 30-40 років втрачають відданість до справи, почуття особистої значущості і наснагу. Зараз український бізнес потерпає від виснаженості кадрів, відсутності енергійності, творчості робітників. Лише деякі компанії заохочують своїх співробітників до руху вперед, у більшості організацій, підприємств потенціал працівників використовується неефективно, даремно і назавжди витрачаються великі людські ресурси.

Також для learning organization характерним є гнучке застосування існуючих інтелектуальних моделей до різних управлінських ситуацій. Коли люди в організаціях замикаються в рамках посадових інструкцій, вони втрачають почуття відповідальності за результати того, що робиться за участю всіх працівників та підприємств в межах конкретного міста. Ми є свідками прикладів кричущих випадків порушення окремими підприємствами екологічного, архітектурного, соціального простору міст не тільки задля економічної вигоди, а в результаті недбалості, діяльності за принципом "моя хата з краю". Поширення успішного досвіду інноваційних компаній сприяє формуванню інноваційної культури городян та укріпленню соціального потенціалу сучасного міста.

По-третє, — спрямованість на вироблення спільної точки зору, солідарність у прийнятті соціально значущих рішень. На думку П. Сенге, завдяки загальному

баченню люди навчаються не тільки підкорятися керівництву, а й активно приймати участь в житті підприємства, виявляти зацікавленість та креативність. На нашу думку, такий підхід лежить в основі демократичних починань в межах міста, розвиває ініціативу городян та творчість.

По-четверте, — це навчання, передача досвіду за допомогою вільного обміну думками, за допомогою діалогу. Саме діалог між співробітниками приводить до таких прозрінь, які можуть бути абсолютно недоступні для кожного окремо. Формування культури діалогу, підвищення рівня толерантності як в межах окремого підприємства, так і на міському просторі є необхідною складовою комфортного життя та діяльності громадян у місті. Можливості саморозвитку в процесі діалогу для співробітників в learning organization сприяє і формуванню інноваційної культури городян в цілому.

П'ятий постулат стосується формування у робітників системного уявлення про роль підприємства в соціумі міста. Особливостями learning organization є вивчення усіма працівниками стану зовнішнього економічного та соціального середовища підприємства, відкритість до соціального простору міста, постійний обмін досвідом з партнерами та клієнтами.

Соціологічні дослідження, проведені автором в організаціях та на підприємствах м. Харкова, що застосовують в своїй діяльності принципи та методи learning organization, свідчать про реальні досягнення та їхній суттєвий вплив на формування інноваційної культури міста.

Таким чином, поширення досвіду функціонування, детальне вивчення та застосування на практиці принципів learning organization сприяють формуванню інноваційного потенціалу сучасного міста.