

ЗНАЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЙОГО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

У статті розглянуто роль та значення інформаційної культури у її взаємозв'язку з організаційною культурою підприємства

Ключові слова: організаційна культура, інформаційна культура

В статье рассматриваются роль и значение информационной культуры в ее взаимосвязи с организационной культурой организации

Ключевые слова: организационная культура, информационная культура

The Role and value of the information culture is intercommunication with organizational culture of organization are considered in the paper.

Keywords: The organizational culture, the information culture.

Постановка проблеми. Людство за увесь час свого існування розробило величезні духовні й матеріальні цінності у вигляді досягнень наук, певного сприйняття світу, духовної й матеріальної культури народів. Всі ці різноманітні досягнення представлені у вигляді знання, які, щоб не губитися, мають бути перетворені у певну інформацію та зафіксовані в матеріальному носії. Звичайно це відноситься і до певних надбань організацій, оскільки інформація відноситься до однієї зі складових організаційної культури. В свою чергу інформація, що використовується на підприємствах, відноситься до блоку інформаційної культури організації, яка безпосередньо має тісний взаємозв'язок із її загальною культурою.

Усвідомлюючи важливість інформаційної складової сучасного життя, неминучість і гостру необхідність якнайшвидшого входження українських організацій у загальноосвітній інформаційний простір, не можна не розуміти того, що цей процес припускає підвищення не просто загального культурного рівня керівників, співробітників, споживачів, але цілеспрямоване підвищення рівня їхньої інформаційної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішеної проблеми. У Росії й на Україні до проблеми організаційної культури ще в 90-і роки ХХ ст. звернулися фахівці із загальної культурології, менеджменту. Серед них можна назвати Грошева І.В., Палеха Ю.І., Ковалевського С.В., Хаєт Г.Л. та ін. Незважаючи на велику кількість публікацій проблема організаційної культури потребує більшого розкриття з численними взаємозв'язками.

Сучасним і майбутнім керівникам необхідно вирішувати проблему адаптації до нових умов життя в інформаційному суспільстві, де вирішальна роль буде відводитися інформації й науковим знанням. Уже сьогодні вони розглядаються фахівцями як пріоритетні фактори, які будуть визначати не тільки загальний стратегічний потенціал суспільства, але й перспективи його подальшого розвитку.

Проблема використання знань людства як інформації є однією із ключових у розумінні сутності процесу управління організаціями й

використання інформаційних ресурсів. Проблема невміння користуватися наявною інформацією вимагає більше детального дослідження мотивацій прийняття рішень про використання цього знання як інформації й, як наслідок, дослідження потреб в інформації.

Метою статті є визначення взаємозв'язку інформаційної культури з організаційною культурою підприємства.

Виклад основного матеріалу. Інформаційна культура організації являє собою новий напрямок, що вимагає серйозної уваги, оскільки, уже зараз значиму роль в організаційному розвитку грає якість доступу до інформації й наявність необхідних навичок у персоналі використання нових інформаційних технологій, тобто наявність певного рівня інформаційної культури особистості. Структура інформаційної культури включає інформаційну грамотність, навички самостійної роботи з різними джерелами інформації, інноваційний стиль мислення.

Інформаційна культура особистості є однією зі складових загальної культури організації. Вона пов'язана із соціальною природою людини і є продуктом різноманітних творчих здібностей. Проблема, що виникає у зв'язку із широким поширенням сучасних інформаційних технологій, крім очевидної для всіх технічної сторони, має ще одну, яка частіше залишається в тіні, але не менш важливою - гуманітарна.

Інформаційне суспільство — це цивілізація, в основі розвитку й існування якої лежить особлива субстанція, умовно іменована інформацією, що володіє властивістю взаємодії як з духовним, так і з матеріальним світом людини. Остання властивість особливо важлива для розуміння сутності нового суспільства. З одного боку, інформація формує матеріальне середовище життя людини, виступаючи в ролі інноваційних технологій, комп'ютерних програм тощо. З іншого боку, вона виступає основним засобом міжособистісних взаємин, постійно виникаючи, змінюючи вид і трансформуючись у процесі переходу від однієї людини до іншої. Інакше кажучи, інформація одночасно визначає соціально-культурне життя організації та її матеріальне буття.

Особливо великого значення інформація (процеси її збору, зберігання, переробки й використання) набуває в управлінні організаціями, соціальними процесами, що мають місце в будь-якій організації. Суб'єкт керування також повинен бути інформований щодо результатів виконання ухвалених рішень, на основі чого він коригує минулі рішення й приймає нові у відповідності до змін.

Всю інформацію можна поділити на потоки усередині даної системи, між її компонентами (внутрішня інформація) і потоки інформації, що циркулює між даною системою й зовнішнім середовищем, з якого вона складається у функціональних зв'язках (зовнішня інформація). Внутрішня інформація забезпечує взаємодію між ланками системи, поєднує їх у єдине ціле, забезпечує їхній рух до встановленої загальної мети. Зовнішня

інформація налаштовує комунікації даної системи з іншими необхідними системами.

Інформаційні технології дозволяють активізувати й ефективно використовувати світові, національні й регіональні інформаційні ресурси суспільства, які сьогодні перетворюються у стратегічно важливий фактор розвитку організацій. Інформаційні технології грають сьогодні винятково важливу роль у забезпеченні інформаційної взаємодії між людьми.

Таким чином, інформатизація робить настільки сильний вплив на економічні, соціальні, науково-технічну й культурну сфери життя сучасної організації, що вчені справедливо кваліфікують її як соціотехнологічну революцію, можливі наслідки якої ще недостатньо вивчені й усвідомлені.

Інформаційну культуру можна визначити як прийняті в даній організації цінності та установки функціонального призначення інформації й інформаційних продуктів, що впливають на процеси збору, обробки, поширення й використання інформації, а також послідовний переклад цих цінностей в індивідуальні й групові дії (поведінку) і механізми для оперування інформацією в різноманітних формах.

Серед принципових причини, у силу яких керівник повинен піклуватися про інформаційну культуру своєї організації, можна виділити наступні.

1. Інформаційна культура є частиною загальної організаційної культури організації й вимагає більше пильної уваги, оскільки вже зараз визначна роль в організаційному розвитку відводиться якості доступу до інформації й наявності необхідних навичок персоналу у використанні нових інформаційних технологій.

2. Інформаційні технології уможливають створення в організаціях комп'ютерних мереж, за допомогою яких іде спілкування між співробітниками, але важливо знати, як люди використовують цю інформацію.

3. Для різних субкультур в організації інформаційна культура різна, а це означає різницю підходів до процесів усвідомлення, збору, обробки, поширення й використання інформації.

Формування інформаційної культури організації передбачає розвиток у співробітників:

- особистої потреби в засвоєнні основ інформаційної культури;
- уміння самостійно здійснювати пошук інформації;
- уміння усувати інформаційний дефіцит;
- здатності взаємодіяти з інформаційним середовищем;
- уміння моделювати власну інформаційну поведінку, прокладаючи шлях від невідомого до відомого;
- здатності створювати й використовувати персональні пошукові системи;
- здатності до сприйняття й оцінки інформації;
- уміння оцінювати інформацію відносно її повноти, вірогідності, солідності джерела.

На даний момент в управлінській літературі можна зустріти опис чотирьох типів інформаційної культури [2]. Кожна впливає на спосіб використання інформації - інформаційну поведінку - і відбиває пріоритети керівників організації у використанні інформації для досягнення успіху у формуванні та використанні загальної культури підприємства.

Функціональна культура. У функціональній культурі інформацію використовують для впливу на інші. Ця культура найбільшою мірою властива жорстким ієрархічним організаціям з бюрократичною організаційною культурою, де інформація служить, насамперед, для управління й контролю.

Культура взаємодії. У культурі взаємодії керівники й фахівці в достатньому ступені довіряють один одному й тому можуть обмінюватися інформацією, важливою для вдосконалювання процесів і підвищення ефективності. Прямий обмін інформацією про можливі зриви необхідний для усунення проблем і адаптації до змін.

Культура дослідження. У культурі дослідження керівники й співробітники прагнуть до розуміння майбутніх тенденцій і знаходженню кращого способу усунути можливу погрозу. Тут пануючою інформаційною поведінкою є передбачення.

Культура відкритості. Тут службовці й менеджери відкриті для нового розуміння природи криз і радикальних змін. Ці організації свідомо відкидають старі підходи до бізнесу заради пошуку нових перспектив і ідей, що обіцяють створення нових продуктів і послуг, які могли б змінити умови конкуренції ринків і галузей.

Управлінська робота має ряд особливостей, які виражаються в характері самої праці, предметі керування, результатах і застосовуваних засобах керування. Завдання, що вирішуються на управлінському рівні, специфічні тим, що вони пов'язані переважно з розумовим, творчим характером управлінської праці.

Управлінський персонал має особливий предмет праці — інформацію, у результаті перетворення якої приймається рішення, необхідне для зміни стану керованого об'єкта. Знаряддя праці керівників виступають, насамперед, засоби роботи з інформацією. Для виконання своїх функцій адміністративні працівники повинні мати спеціальні знання й певні якості.

Завдяки інформаційним технологіям керівник значно збільшує обсяги інформації, яка споживається, розвиває мислення, активізує пізнавальну діяльність. Але з розширенням можливостей свого сприйняття, мислення, пізнання, людина одержує й залежність від інформаційних технологій.

В інформаційному суспільстві визначальним фактором соціалізації стає інформаційна культура особистості. У будь-якого творчого керівника повинна бути сформована інформаційна культура, що дозволяє опанувати стійкими навичками застосування досягнень цивілізації, у тому числі навичками виховання мотивації й навичками застосування інформаційних технологій, під якими варто розуміти систему методів і способів збору,

накопичення, зберігання, пошуку, обробки й видачі інформації. Все це має позитивний вплив на діяльність організації в цілому, наслідком якого буде і підвищення прибутків та відповідний рівень конкурентоспроможності підприємства.

Висновки. Інформаційна культура, будучи однією зі складової загальної культури організації, пов'язана із соціальною природою людини і є продуктом його різноманітних творчих здібностей. Темпи інформатизації суспільства обумовлюють актуальність проблеми формування інформаційної культури особистості.

Удосконалювати організаційну культуру — означає удосконалювати всі її елементи. В кожному конкретному випадку ті чи інші елементи можуть набувати вирішального значення для підвищення ефективності управління. Тому, вирішуючи проблему удосконалення управління самого підприємства, необхідно здійснити докладний, комплексний аналіз організаційної культури з метою виявлення тих складових і напрямів її удосконалення, які можуть принести найбільший ефект.

Інформаційна культура організації — важлива складова частина загальної культури, яка спричинює прямий і безпосередній вплив на результати діяльності підприємств.

Література

1. *Ковалевский С.В. и др.* Развитие культуры организации: гуманизация, качество деятельности, успех. – Краматорск: ДГМА, 2008.- 204 С.
2. *Грошев И.В.* Организационная культура. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 С.