

РОЛЬ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА И УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ

Постоянное увеличение интеллектуального капитала невозможно без движения в направлении создания самообучающейся (научающейся) организации. Концепция «самообучающейся организации» формирует подход к управлению интеллектуальным капиталом и к управлению знаниями, которыми обладает персонал организации, позволяя наиболее эффективно его использовать и преумножать.

Ключевые слова: персонал организации, самообучающаяся организация, интеллектуальный капитал, управление знаниями.

Знания всегда играли большую роль в жизни человечества, но в современном мире их значение неизмеримо возросло. Это связано в первую очередь с тем, что мир переходит на новый этап своего развития, базу которого составляет экономика, основанная на знаниях, – экономика знаний. Ее отличительная особенность состоит в том, что «знания играют в ней решающую роль, а их производство является источником роста экономики» [5]. Особое место в экономике знаний занимают управление знаниями и интеллектуальный капитал организации.

Для определения роли самообучающейся организации в развитии интеллектуального капитала и управления знаниями необходимо определиться с понятийным аппаратом таких терминов, как «управление знаниями», «интеллектуальный капитал», «самообучающаяся организация» и «организационное обучение», а также выявить их соотношения.

Итак, под управлением знаниями в широком смысле, по мнению Ю. Поляковой, понимается «деятельность всех звеньев корпоративного менеджмента, связанная с анализом и эффективным использованием знаний сотрудников для достижения целей организации» [8, с. 50].

Между тем однозначной трактовки этого процесса не существует. Так, с точки зрения Т.Ю. Ивановой, «управление знаниями – это стратегия, которая трансформирует все виды интеллектуальных активов в более высокую производительность и эффективность, новую стоимость и повышенную конкурентоспособность; совокупность стратегических и оперативных усилий, направленных на увеличение использования интеллектуального капитала организации в целях повышения результативности (прибыльности) организации; дисципли-

на, которая обеспечивает интегрированный подход к созданию, сбору, организации, доступу и использованию информационных ресурсов организации; комбинация отдельных аспектов управления персоналом, инновационного и коммуникационного менеджмента, а также использование информационных технологий в управлении организациями» [12].

У. Букович и Р. Уильямс полагают, что управление знаниями – процесс, с помощью которого организации удастся извлечь прибыль из объема знаний и интеллектуального капитала, находящегося в ее распоряжении. Прибыль можно получить в том случае, если знания удастся применить для создания более эффективных и рациональных процессов, поскольку управление знаниями дает компании непосредственный финансовый результат: благодаря снижению затрат происходит сокращение продолжительности производственного цикла, позволяющее быстрее произвести продукт, доставить его потребителям и получить оплату [2].

М. Мариничева считает, что рассматриваемое понятие охватывает обмен знаниями, управление внешними потоками информации, обучение, структуризацию знаний в компании, совместную работу в сообществах, управление взаимоотношениями с клиентами [6].

Анализ приведенных точек зрения позволяет сделать вывод, что управление знаниями персонала как вид управленческой деятельности развивает и увеличивает интеллектуальный капитал организации.

Таким образом, можно утверждать, что управление знаниями играет ключевую роль в формировании интеллектуального капитала, который представляет собой «совокупность знаний, принадлежащих предприятию, в ре-

зультате капитализации которых появляется возможность получения сверхприбыли и повышения рыночной стоимости данного предприятия» [10, с. 36].

В современной научной литературе дается более широкое определение рассматриваемого понятия. М. Армстронг интеллектуальный капитал характеризует как «запас и движение полезных для организации знаний. Эти знания можно рассматривать в качестве нематериальных ресурсов, которые вместе с материальными составляют рыночную или общую стоимость предприятия» [1, с. 64]. Он рассматривает интеллектуальный капитал организации в качестве трех составляющих (см. рисунок 1).

Человеческий и организационный капиталы функционируют не сами по себе, а постоянно взаимодействуют друг с другом, эту роль берет на себя социальный капитал, играя важную роль во взаимодействии между людьми. Через социальный капитал человеческий капитал создает организационный капитал, который принадлежит фирме, и его можно развивать с помощью управления знаниями.

В данной связи можно заметить, что человеческий капитал выступает определяющей составляющей интеллектуального капитала, т. е. он рассматривается в качестве ключевого фактора, определяющего эффективность использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении организации. Как показывает мировой опыт, инвестиции в персонал, создание условий для профессионального роста работников и повышение их ответственности и самостоятельности дают высокую и быструю отдачу на инвестированные средства.

Сразу отметим, что в некоторых работах достаточно часто управление знаниями отождествляют с управлением интеллектуальным капиталом. Устанавливая соотношение данных понятий, Л. Эдвинссон отмечает: «Управление знаниями лишь одна из составляющих системы управления интеллектуальным капиталом. Управление знаниями в основном сводится к хранению, адресной передаче и целевому распространению знаний. При таком подходе знания, прежде всего, рассматриваются как объект, который можно сравнить с книгой в библиотеке. А интеллектуальный капитал в первую очередь касается потенциала будущих доходов организации. Он в большей мере связан с потоками знаний, а не с их запасами» [13, с. 19].

Развивая данное утверждение, З.Н. Варламова [3, с. 41-42] отмечает, что управление знаниями следует рассматривать как одну из подсистем системы управления интеллектуальным капиталом. При этом управление знаниями в организации включает: создание, распространение (передачу, обмен), целевое использование, трансформацию и хранение знаний.

Соглашаясь с основоположником концепции интеллектуального капитала во мнении о соотношении рассматриваемых категорий, следует отметить и расхождения во взглядах. На наш взгляд, представленный подход неоправданно сужает знания до информации, а управление знаниями – до управления их запасами.

На наш взгляд, управление знаниями – это управление процессом создания и увеличения интеллектуального капитала организации. А так как человеческий капитал является основным компонентом интеллектуального капитала, то управление знаниями – это в основном процесс управления знаниями персонала.

Управление знаниями персонала организации включает:



Рисунок 1. Структура интеллектуального капитала, по М. Армстронгу

- оценку информации и имеющихся у сотрудников знаний, как явных, так и неявных;
- приобретение знаний персоналом (новых – извне и трансформированных – из внутренних источников);
- обмен знаниями путем сотрудничества;
- обучение сотрудников;
- сохранение знаний персонала;
- ликвидацию несоответствующей требованиям рынка информации у персонала [8, с. 51].

При этом важнейшими являются обмен знаниями между сотрудниками и обучение персонала.

Для эффективного обмена знаниями в организации необходимо создать эффективную систему как материальной, так и нематериальной мотивации, способствующую вовлечению в данный процесс всех сотрудников, и организационную культуру, создающую условия для более эффективного обмена знаниями.

Следует отметить, что управление знаниями является непрерывным процессом, в который вовлекаются все сотрудники организации. В этом процессе немаловажное значение имеет организационное обучение, выступающее как процесс приобретения новых знаний в динамично изменяющейся рыночной среде, что является одним из главных факторов успеха компании в условиях конкуренции. По мнению Р. Дилтса, «деловой мир начал осознавать необходимость процесса непрерывного обучения, поскольку именно такой подход подготавливает сотрудников ко всем изменениям и дает возможность достигать желаемого результата» [8, с. 52].

Обучение сотрудников в современных условиях становится важнейшей функцией менеджмента в целом и менеджмента знаний в частности. Практически все компании мира создают у себя целостную систему развития персонала, его обучения и повышения квалификации. Забота об обучении, непрерывном повышении квалификации каждого – непременный атрибут успешно действующей компании. Обучение персонала становится относительно самостоятельным фактором формирования нововведенческого климата на фирме, создает предпосылки для адаптации к постоянно меняющимся условиям, повышает конкурентоспособность фирмы.

В теории организации и на практике организационное обучение рассматривается как непрерывный источник создания конкурентоспособных преимуществ компании, как стратегия их постоянного обновления методов и повышения эффективности всех видов деятельности.

Развитие персонала является важнейшим фактором успешной деятельности организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда в результате развития научно-технического прогресса значительно ускоряется процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям современных предприятий отрицательно сказывается на результатах его деятельности. Поэтому обучение работников в наши дни должно быть непрерывным.

Чтобы адекватно отвечать на вызовы современности, каждая компания должна превратиться в организацию, где происходит непрерывающийся процесс обучения всех работников из всех подразделений.

Эффективность обучения напрямую зависит от стабильности этого процесса. Как заметил Б.З. Мильнер, «организации, которые не обучаются (и соответственно не изменяются) одновременно с быстрыми переменами, происходящими вокруг, считаются обреченными» [7, с. 244]. Организацию, в которой обучение осуществляется непрерывно под воздействием изменения требований внешней и внутренней среды самой организации, можно охарактеризовать как самообучающуюся.

Первым термин «самообучающаяся организация» в широкое обращение ввел П. Сенге, он описал самообучающуюся организацию как коллектив, «где сотрудники непрерывно расширяют свои возможности, помогающие им добиваться нужных результатов, где вырабатываются новые способы мышления, где свободно распространяются коллективные стремления и где сотрудники непрерывно учатся тому, как осуществлять совместное обучение» [9].

В дальнейшем идею о самообучающейся организации дополнили другие зарубежные исследователи. Так, М. Педлер определяет самообучающуюся организацию как организацию, «которая облегчает обучение всем своим членам и непрерывно трансформируется» [16]. П. Гарвин рассматривает самообучающуюся

организацию как организацию, «имеющую навыки в области создания, приобретения и передачи знаний и модифицирующую свое поведение таким образом, чтобы оно отражало новые знания...» [15]. Причем, как отмечает автор, только самообучающаяся организация способна обеспечить приобретение знаний из опыта, непрерывную разработку программы усовершенствования, использование систематизированных методов решения проблем, а также быстрое и эффективное распространение знаний в пределах организации с помощью формальных программ профессионального обучения.

Крис Аргирис дает следующее определение: «самообучающаяся организация – это организация, умеющая создавать, приобретать и распространять знание и изменяющая свое поведение в соответствии с новой информацией, оригинальными мнениями и современными моделями мышления» [11, с. 54].

В отношении рассматриваемого термина Д. Бургойн отмечает, что самообучающаяся организация должна адаптироваться к своему окружению и развивать свой персонал таким образом, чтобы он ему соответствовал. Таким образом, в соответствии с его определением [14] самообучающаяся организация направляет деятельность отдельных менеджеров в области карьеры и планирования жизни таким образом, чтобы это удовлетворяло стратегическим потребностям организации. Это осуществляется за счет выявления индивидуальных потребностей, такой формулировки бизнес-стратегий, в которую включались бы данные об актуальных навыках, и непрерывного организационного анализа и обучения на основе опыта.

Таким образом, резюмируя вышеприведенные определения, можно сделать вывод, что самообучающаяся организация направлена на улучшение эффективности деятельности предприятия, адаптацию к среде функционирования и предполагает активное овладение новыми способами деятельности, новыми стратегиями через управление знаниями организации.

Однако не стоит путать самообучающуюся организацию с организационным обучением и индивидуальным обучением. Они являются лишь составной частью самообучающейся организации. Обучение приносит наибольший эффект там, где оно является частью рабочей жи-

зни, а не проводится изолированно от организации. Знания, полученные вне организации, могут получить отторжение в организации, так как организация может быть к ним не готова. Любая самообучающаяся организация должна иметь «общее видение», так как без общего понимания четко сформулированных целей невозможно эффективно сотрудничать. Сотрудники должны представлять организацию не как совокупность дискретных отделов, а как общее целое, они должны видеть, какую роль они играют в организации для достижения генеральной цели.

Следовательно, можно сказать, что самообучающаяся организация – это организация, которая постоянно изменяется под воздействием изменения окружающей среды, посредством обучения и эффективного управления знаниями, что приводит к увеличению интеллектуального капитала.

Рассматривая самообучающуюся организацию как организацию, постоянно развивающуюся и меняющуюся, направленную на постоянный мониторинг окружающей среды, на улавливание тенденций в мире, необходимо в структуре интеллектуального капитала организации учитывать и рыночный элемент (компонент) – отношения с поставщиками, клиентами и потребителями организации.

Можно утверждать, что спецификой понятия «научающаяся организация» является непрерывное развитие и совершенствование всей организации как единого организма, формирование новой системы ценностей и новой организационной культуры на основе эффективного взаимодействия с внешней средой.

Таким образом, непрерывное обучение персонала является стратегической основой развития, формирующей общее видение и знание организации, создающей условия для их эффективного применения и увеличения интеллектуального капитала организации, поскольку предоставляются возможности для своевременного (опережающего) развития персонала и, следовательно, организации в целом.

Итак, на наш взгляд, рассмотренные теории подтверждают, что управление интеллектуальным капиталом организации осуществляется посредством управления знаниями ее персонала, в свою очередь эффективное управление знаниями теоретически возможно и прак-

тически выполнимо только в самообучающейся организации. Поскольку именно выполнение пяти дисциплин достижения главных целей обучения [4], выделенных П. Сенге (личное мастерство, создание общего видения, ментальная модель, групповое обучение, системное мышле-

ние), позволяет организации внедрить систему управления знаниями на основе взаимного обучения персонала. В самообучающейся организации возникает возможность эффективного управления развитием персонала через механизм управления знаниями.

Список использованной литературы:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Перев. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2005. – 835 с.
2. Букович У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, XVI, 2003. – с. 178.
3. Варламова З.Н. Теоретико-методологические основы управления знаниями в организации. Препринт. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2006. – 65 с.
4. Коротков Э.М. Концепция обучающейся организации // http://www.elitarium.ru/2004/05/20/konceptija_obuchajushhejsja_organizacii.html
5. Макаров В.Л. Контуры экономики знаний // Экономист. 2003. – №3. – С. 3-15.
6. Марничева М. Технология разведки для бизнеса: Управление знаниями: первые шаги. www.kmclub.ru
7. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блиникова А.В. Управление знаниями в корпорациях: Учебное пособие / Под ред. д-ра эконом. наук, проф. Б.З. Мильнера. – М.: Дело, 2006. – 304 с.
8. Полякова Ю. Управление знаниями как фактор развития интеллектуального капитала организации // Человек и труд. – 2006. №8. – С. 50-52.
9. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп-бизнес, 2003.
10. Скурихина Т.Г., Федосеев А.Ю. Инновационное отражение интеллектуализации при формировании конкурентоспособности фирмы. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2004. – 140 с.
11. Управление знаниями / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 208 с. (с. 54)
12. Управление знаниями менеджеров устойчивой организации. Методология подхода / Под ред. Т.Ю. Ивановой. Ульяновск: УлГУ, 2003. С. 248.
13. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 248 с.
14. Burgoyne, J. As reported in Personnel Management Plus – 1994. – May – p. 7.
15. Garvin, D. A Building a learning organization / D. Garvin // Harvard Business Review. – 1993. – Juli-August. – P. 78-91.
16. Pedler, M. The Learning Company: A strategy for sustainable development / M. Pedler, J. Burgoyne and T. Boydell. McGraw-Hill. – London, 1991.

Galynchik T.A.

ROLE OF SELF-EDUCATED ORGANIZATION IN DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL AND KNOWLEDGE MANAGEMENT

Constant increase of intellectual capital is impossible without movement in directions of creation of self-educated (learned) organizations. The conception "self-educated organization" forms the approach to management of intellectual capital and to management of knowledge, which the organization staff has allowing more effective its using and its increase.

Key words: organization staff, self-educated organization, intellectual capital, management of knowledge.

Информация об авторе:

Галынчик Т.А., аспирант кафедры менеджмента и экономики
Рубцовского индустриального института (филиала) ГОУ ВПО «Алтайский государственный
технический университет им. И.И. Ползунова, 658207 Россия, Алтайский край,
г. Рубцовск, ул. Тракторная, 2/6, тел.: (38557) 38917, e-mail: TAGal82@mail.ru