

УДК - 658.3.01

КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ БЫСТРОДЕЙСТВУЮЩИХ САМООБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Епифанова Н.Ш.

ФГОУ ВПО «Астраханский государственный технический университет», Астрахань, Россия (414025, г. Астрахань, ул. Татищева, 16), nellynew@mail.ru

Обоснована необходимость трансформации современных отечественных предприятий в условиях нелинейной картины мира (глобализация бизнеса, развитие информационных технологий, индивидуализация потребностей, возросшие требования к условиям труда и качеству жизни и др.) в быстродействующие самообучающиеся организации. Предложена концепция формирования быстродействующих самообучающихся организаций, включающая в себя следующие элементы: видение, задачи, принципы, функции, механизм, а также системное описание и методологию формирования быстродействующих самообучающихся организаций. Определены «системные события» в процессе трансформации отечественных предприятий. К основным событиям отнесено внедрение в практику управления предприятия инструментов самоорганизации II поколения. Выделены в качестве элементов методологии формирования быстродействующих предприятий: цели, подходы, ориентиры и приоритеты, ограничения, критерии и оценки, пути, альтернативы и элективы, методы и средства.

Ключевые слова: быстродействующие самообучающиеся организации, самоорганизация, стейкхолдеры, методология.

THE CONCEPT OF A FAST-LEARNING ORGANIZATIONS

Epifanova N.Sh.

Astrakhan State Technical University, Astrakhan, Russia (414025, Astrakhan, Tatischeva, 16) nellynew@mail.ru

Justified the need for transformation of modern domestic enterprises in the non-linear world (globalization of business, information technology, offering customized needs, increased requirements to working conditions and quality of life, etc.) in the fast-learning organization. Proposed the concept of a fast-learning organizations, which includes the following elements: vision, objectives, principles, function, mechanism, and system description and methodology of fast-learning organizations. Define "system events" in the process of transformation of domestic enterprises. Major developments included the introduction of enterprise management tools of self-organization of the 2nd generation. Identified as elements of the methodology of formation of high velocity Enterprise: objectives, approaches, guidelines and priorities, limitations, criteria and evaluation, alternatives, methods and tools.

Keywords: fast-learning organizations, self-organization, stake-holders, the methodology.

Современные мировые тенденции в эпоху развития инновационной экономики, экономики знаний: глобализация бизнеса, новые информационные технологии, резкое повышение динамизма и разнообразия потребностей (вплоть до их индивидуализации), сокращение жизненного цикла продуктов, возрастание требований работников предприятий к условиям труда и качеству жизни и т.п. вынуждает менеджмент отечественных предприятий не только проводить систематический анализ внешней среды и прогнозировать по «слабым» сигналам ее изменение в будущем, но и пользоваться появляющимися

возможностями быстрее конкурентов, как можно полнее учитывать свои внутренние ресурсы и ключевые компетенции.

Прогресс в области информационных технологий и средств телекоммуникаций, расширение кооперационных связей между конкурентами, поставщиками и потребителями – все это разрушает замкнутость фирмы, требует новой научной модели управления, в основу которой будут заложены интеграционные процессы в фирмах, глобализация бизнеса и создание стратегических альянсов, способных использовать благоприятные рыночные возможности. Исследование интеграционных бизнес-процессов в современных деловых организациях позволило сделать вывод о том, что старая философия управления по принципу «объект – субъект управления» будет постепенно заменяться синергизмом, т.е. саморазвитием и взаимодействием всех процессов, протекающих в той или иной организации. Современные организации – это динамические системы, постоянно стремящиеся выйти из состояния равновесия и требующие постоянной адаптации к изменяющимся условиям, а следовательно, управление ими подчинено принципу «субъект – субъект управления».

Поставленная в настоящем исследовании задача формирования быстродействующих, ориентированных на будущее, самообучающихся организаций представляется достаточно сложной, но необходимой для трансформации предприятий в эффективные и успешные, гибко реагирующие на изменения во внешней среде путем уникальной комбинации всех имеющихся ресурсов, организационных переменных, ключевых компетенций и динамических способностей. На наш взгляд, необходимо вооружить лидеров таких организаций базовыми принципами управления динамическими системами в условиях нелинейности; обучить инструментам метода самоорганизации, как способам обеспечения баланса интересов всех стейкхолдеров; создания и поддержания сильной организационной культуры; превращения «творческой напряженности» персонала [1] в инновационную деятельность предприятия и непрерывный процесс получения и развития знаний, изменения мышления всех работников предприятий. В связи с этим считаем необходимым разработать Концепцию формирования быстродействующих самообучающихся организаций (рис. 1).

Структура предлагаемой нами Концепции должна состоять из следующих элементов, в совокупности создающих теоретическую основу формирования быстродействующих самообучающихся организаций.

1. Видение быстродействующей самообучающейся организации. Под быстродействующей самообучающейся организацией нами понимается самоприспосабливающаяся к изменениям внешней среды система, развивающаяся в

процессе непрерывного обучения персонала, его личного и профессионального совершенствования, активно генерирующая, наращивающая и использующая новые знания.

2. Задачи формирования быстродействующих самообучающихся организаций.

Задачи, с которыми придется столкнуться предприятиям на пути их преобразований в быстродействующие самообучающиеся организации, достаточно сложны и многогранны. К ним можно отнести и противоречивый характер взаимоотношений стейкхолдеров, особенности личных качеств работников и руководителей предприятия, специфику бизнес-процессов предприятия и инновационную активность, уровень развития инфраструктуры и условия хозяйствования предприятий и др. Достижение целей и задач эффективного функционирования и развития современных отечественных предприятий возможно при условии применения синергетического подхода и следования принципам экономической синергетики, фундаментального изменения особенностей мышления, ментальных моделей руководителей и работников предприятий, а также успешного внедрения и активного использования инструментов самоорганизации.

3. Принципы, функции и механизм формирования быстродействующих самообучающихся организаций.

Весьма важно в процессе трансформации предприятий в

Концепция формирования промышленных быстродействующих самообучающихся организаций,
самоорганизующихся аттракторов, чувствительных к начальным условиям, малейшее отклонение от которых может привести к огромным различиям в результатах («эффект бабочки»).

«Взмахом крыла мы можем влиять на окружающий мир».

Основывается на синергетическом подходе, позволяющем учитывать требования нелинейных законов развития внешней и внутренней среды предприятия.

Приоритеты быстродействующих самообучающихся организаций ориентированы на тенденции изменения условий внешней и внутренней среды и лежат в области всех заинтересованных лиц (стейкхолдеров).

Цель формирования быстродействующих самообучающихся организаций: учет и гармонизация интересов всех стейкхолдеров.

Достигается через реализацию задач: сохранение трудового коллектива, обеспечение высоких заработков, укрепление репутации предприятия, переподготовка кадров и повышение квалификации персонала непосредственно на предприятиях (практически ориентированный интенсивный курс обучения профессиональным стандартам менеджмента средних и младших менеджеров, проводимый совместно внешними консультантами и руководством предприятия), обучение руководителей предприятий инструментам метода самоорганизации и др.

Принципы быстродействующих самообучающихся организаций: открытость, неравновесность, сложность, адаптивность, спонтанность, нелинейность, инновационность как в производстве, так и в управлении, необходимость учета особенностей менталитета, сложность организационной культуры.

Функции быстродействующих самообучающихся организаций: выявление новых возможностей для будущего развития. Согласованное взаимодействие.

| Лидерство и ментальные модели | Организационная культура | Инновационная деятельность |
|---|---|---|
| <p>Лидер быстродействующей самообучающейся организации ориентирован на долгосрочные результаты благодаря сочетанию личных качеств и профессиональной воли. Обладает ментальной моделью «Новатор», для которой характерно желание внедрять новшества в организацию, стремление к сотрудничеству, использование всех возможностей с помощью имеющихся внутренних ключевых компетенций, внутреннее развитие предприятия и персонала. Лидеру присущи серьезное отношение к работе, правильные поступки, разумное распределение обязанностей между членами коллектива, тактичное отношение к окружающим, сложившаяся организационная культура.</p> | <p>Для быстродействующей организации характерна клановая организационная культура, основными ценностями которой являются целеустремленность, готовность к изменениям, мотивированность и инновационность.</p> | <p>Технический уровень производства соответствует лучшим отечественным и зарубежным образцам. Основной капитал не старше 10 лет. Наличие внутренних подразделений НИОКР, качество менеджмента (число управленческих технологий), квалификация работников и др. Инновационная деятельность быстродействующих самообучающихся организаций должна быть развита в областях:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) организационные инновации (создание новых подразделений или дочерних предприятий, эмиссия акций, новые управленческие инструменты и методы и др.); 2) маркетинговые инновации (новые формы сбыта, освоение рынка и др.); 3) производственные инновации (новые технологии, повышение качества продукции и др.). |

Управленческие инструменты быстродействующих самообучающихся организаций:
инструменты самоорганизации II поколения, направленные на выявление предотвращения возможных проблем в будущем.

Рис. 1. Концепция формирования быстродействующих самообучающихся организаций.

быстродействующие самообучающиеся организации в современных условиях правильно понимать потребности стейкхолдеров. В первую очередь каждая организация, стремящаяся стать быстродействующей самообучающейся организацией, должна иметь в своем арсенале механизм, способствующий определению субъектов (сторон), заинтересованных в ее деятельности, построению карт-схем интересов и целей этих субъектов и дальнейшему выстраиванию отношений с этими субъектами таким образом, чтобы результативность деятельности организации в целом повысилась. Международный стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами AA 1000 SES предлагает общий алгоритм, последовательность действий в работе со стейкхолдерами [2], на основе которого нами был разработан механизм, учитывающий интересы заинтересованных сторон в процессе трансформации предприятий в быстродействующие самообучающиеся. Современное положение российской экономики основывается на опыте многих поколений руководителей предприятий и организаций во всех сферах бизнеса, и зачастую решения принимаются управленцами на интуитивном уровне, что не всегда является эффективным. Современным руководителям всех уровней управления для выживания их предприятий сегодня и успешного функционирования в дальнейшем необходимо знать и уметь применять на практике современные методы и инструменты эффективного менеджмента. Поэтому важнейшей задачей в постиндустриальную эпоху становится задача грамотного управления предприятием исходя из принципов адаптивности и гибкости, нелинейности и др.

В результате реализации механизма формирования быстродействующей самообучающейся организации происходит осмысление всеми сотрудниками организации (и рядовыми сотрудниками, и менеджментом всех уровней) разнообразных «системных событий» [3], имеющих место на предприятии, т.е. различные факты жизнедеятельности предприятия, значимые для восприятия всеми субъектами предприятия. К числу системных событий можно отнести решение о постановке различных современных управленческих инструментов метода самоорганизации II поколения [4], систему сбалансированных показателей (ССП), нейросетевое прогнозирование; участие в форсайт-проекте, проведение собственных исследований с целью перехода на новую стратегию развития; решение о вхождении в холдинг и прочие формы интеграции; решение о создании корпоративной системы организационного знания, о совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда и др.). Наступление любого события приносит некоторый хаос в организацию, затрагивающий все ее элементы и субъект, выступающий как катализатор инноваций, способствующий активизации системоподдерживающих и системоразрушающих тенденций в жизнедеятельности предприятия. Категория «системное событие» имеет очень тесную связь с процессами трансформации предприятий в быстродействующие самообучающиеся

организации, обуславливая постоянные динамичные изменения во внешней и внутренней среде организации. Проведенные нами ранее в диссертации эмпирические исследования показали, что системные события в практике отечественных промышленных предприятий при определенных условиях могут стать необходимыми для повышения эффективности, адаптивности и конкурентоспособности ключевыми факторами создания уникального, присущего данному конкретному предприятию внутреннего ресурса.

4. Системное описание быстродействующей самообучающейся организации.

Эффективный руководитель нацелен на сбалансированность своей организации, взаимное соответствие всех ее организационно-экономических аспектов и подсистем, а также на соответствие существующей системы управления целям и задачам организации и всех стейкхолдеров, которые не могут быть достигнуты или достигаются, но не самым эффективным способом из-за применения несовершенной концепции менеджмента. В обеспечении эффективности и быстродействия организации ведущую роль, на наш взгляд, должен играть и играет топ-менеджмент, представляющий собой стержень организации, задающий стратегические направления действий для всей организации как открытой сложной социально-экономической системы в нелинейных, трудно предсказуемых условиях хозяйствования. В силах топ-менеджмента создать в организации условия для формирования и поддержания особого морально-психологического климата, отношения к работнику как к личности, важному элементу организации и ее основной ценности и источнику ее поступательного роста за счет синергетического эффекта от единства целей, ценностей и принципов, разделяемых всеми работниками организации.

5. Методология формирования быстродействующих самообучающихся организаций. Основными элементами методологического подхода к формированию быстродействующих организаций являются [5]: цели, подходы, ориентиры и приоритеты, ограничения, критерии и оценки, пути, альтернативы и элективы, методы и средства. Наиболее перспективным, на наш взгляд, представляется учет целей интересов стейкхолдеров, долгосрочная целевая ориентация, непрерывное создание как стоимости, так и репутации предприятия, формирование корпоративной социальной ответственности и др. Наряду с этим обязательным условием методологии является следование принципам синергетики, обусловленным системно-мультипликативным эффектом с приоритетом развития человеческих ресурсов, мотивированности персонала и инновационности деятельности предприятия, повышения уровня профессионализма управления и др. Необходимо учитывать специфические особенности отечественного менеджмента, ментальные модели, присущие руководителям и персоналу организации, ценностные ориентиры, которые выступают уникальными ресурсами и в то же время ограничениями в

деятельности и развитии предприятия. Методы, составляющие основу методологии формирования быстродействующей самообучающейся организации, представляют собой систему тесно связанных элементов, осуществляющих интегрированное взаимодействие между собой и обеспечивающих тем самым синергетический эффект. Целенаправленное применение методов самоорганизации в определенном их сочетании способствует повышению эффективности функционирования организации и достижению «совершенного управления» предприятием путем побуждения самоорганизованного и обучающегося персонала к активной, творческой работе, направленной на достижение целей всех стейкхолдеров.

Концепция трансформации промышленных предприятий в быстродействующие самообучающиеся организации направлена на формирование условий для создания обширной информационно-методической и организационной базы для овладения приемами, инструментами и методами профессиональных стандартов управления руководителями и специалистами современных отечественных предприятий. Трансформация отечественных предприятий в быстродействующие самообучающиеся организации позволит избежать многих проблем господствующей в настоящий момент нелинейной картины мира и ускорить процессы эффективного управления на каждом предприятии.

Список литературы

1. Акмаева Р.И. Формирование и развитие методов и инструментов эффективного менеджмента на российских промышленных предприятиях : монография / под науч. ред. Е.А. Неретиной. – Астрахань : Изд-во АГТУ, 2006. – 416 с. ISBN 5-89154-197-4.
2. URL: <http://www.accountability.org.uk> (дата обращения: 22.11.2011).
3. Зуб А.Т., Смирнов С.Г. Лидерство в менеджменте. – М. : Воскресенье, 1999. – 212 с.
4. Фалмер Р.М., Гиббс Ф., Кис Б. Самообучающиеся организации второго поколения: новые методы сохранения конкурентных преимуществ // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2. Экономика. Реферативный журнал. – 2000 – № 2. – С. 63–66.
5. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента. – М. : ООО Издательско-Консалтинговое Предприятие «ДеКА», 2004. – С. 122–123.

Рецензенты:

Акмаева Р.И., д.э.н, профессор, зав. кафедрой менеджмента ГБОУ ВПО «Астраханский университет», г. Астрахань.

Минева О.К., д.э.н., профессор, декан факультета бизнеса и экономики ГБОУ ВПО «Астраханский государственный университет», г. Астрахань.