

Дудяшова Валентина Павловна

д-р экон. наук, профессор, профессор

Кипень Надежда Александровна

канд. экон. наук, доцент, доцент

Смирнова Елена Владимировна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Костромской государственный университет»

г. Кострома, Костромская область

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация: в статье представлена авторская модель управления такой современной компанией, как самообучающаяся организация. Новизна модели заключается в том, что в ней выделены четыре взаимодействующих между собой уровня: организационная структура, сотовые образования, ролевая структура и структура информационной системы. Модель управления предложена по формам самообучающейся организации.

Ключевые слова: модель, управление, самообучающаяся организация, организационные знания.

Поэтапный подход к развитию любой современной организации позволяет внедрять управленческие инновации эволюционным путем. В качестве компании, отвечающей всем требованиям внешней среды, нами выбрана самообучающаяся организация (СОО) [1–3 и т. п.]. Эволюционность ее развития заключается в наличии четырех форм: 1) заимствующая организация (ЗО) – изучение перспективных идей, анализ деятельности успешно развивающихся предприятий, копирование, имитация их стратегий; 2) когнитивно-трансформирующаяся организация – преобразование сторонних знаний в организационные, апробация и адаптация существующих методик к условиям организации (КТО); 3) изучающая организация – анализ опыта проделанной работы, глубинный анализ организационных знаний (ИО); 4) обучающаяся организация – производство организационных знаний (НО). Причем поэтапное развитие должно происходить, по

нашему мнению, параллельно на четырех взаимодействующих между собой уровнях: организационной структуры; сетевых образований; ролевой структуры; корпоративной информационной системы с коммуникационными каналами, базами данных и знаний.

При этом нами выделены условия наиболее быстрого и результативного приращения организационных знаний: трансформация организационной структуры в сторону увеличения количества горизонтальных связей между подразделениями и сотрудниками; постепенный переход от групповой работы к командной, увеличение количества команд, расширение границ сообществ практиков, образование неформальных сетей; определение значимости вклада сотрудника при работе с базой данных и базой знаний.

Данные особенности управления СОО в целом, а также по ее формам представлены на рисунках 1, 2, 3, 4 и 5.

В СОО связь между оргструктурой, рабочими группами и информационной системой не является сильной. Их задачи разрозненны и еще не объединены одной целью. Деятельность рабочих групп направлена на решение узких задач. База данных представляет собой необходимый для каждого предприятия архив документов, отражающих в большей степени выполнение хозяйственных операций и финансовые результаты деятельности организации.

Оргструктура КТО становится более подвижной и ориентированной на изменение внешней среды и основной фактор, определяющий повышение конкурентоспособности предприятия. Применение в своей практике лучшего опыта вовлекает все большее число сотрудников в данный процесс, обеспечивая развитие рабочих групп и делая возможным создание команд. База данных приобретает новое значение для деятельности организации, что определяет необходимость организации работы персонала с получаемой информацией.

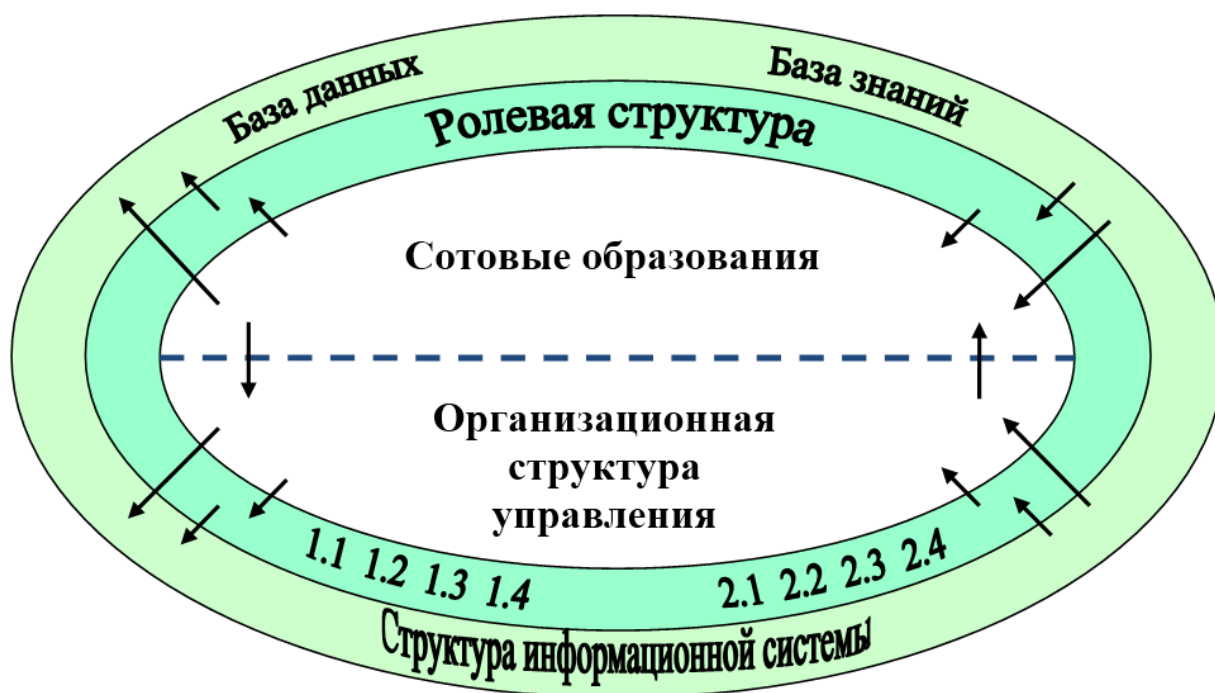


Рис. 1. Структура модели управления СОО. Элементы ролевой структуры:

1. По работе с базой данных. 1.1. «Значимый». 1.2. «Увлеченный».
- 1.3. «Производительный». 1.4. «Рядовой».
2. По работе с базой знаний. 2.1. «Генератор идей». 2.2. «Инженер по знаниям». 2.3. «Программист».
- 2.4. «Пользователь»

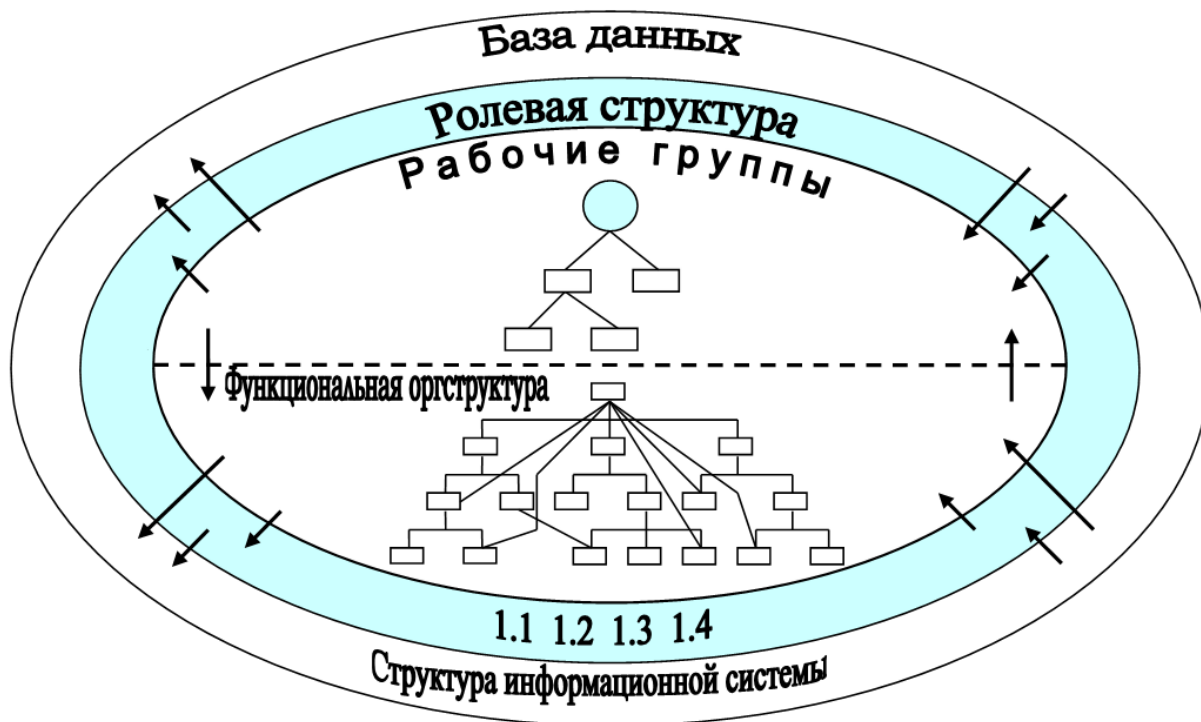


Рис. 2. Модель организационного управления ЗО

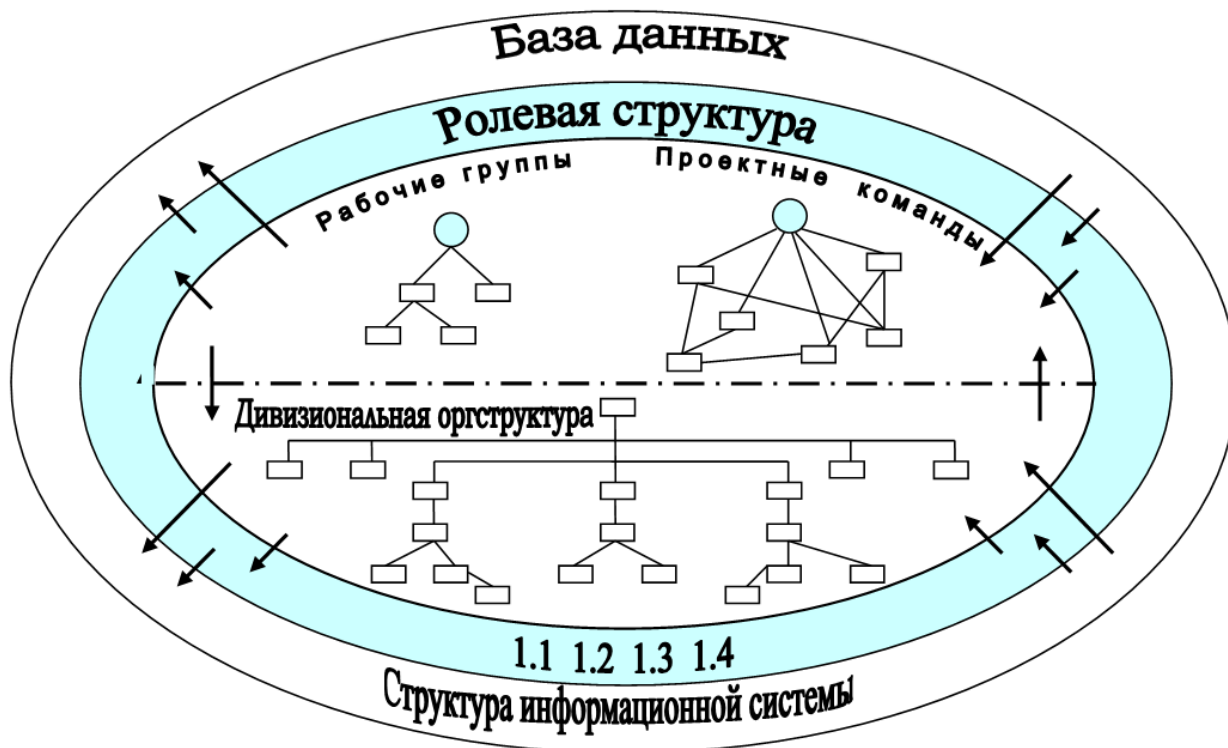


Рис. 3. Модель организационного управления КТО

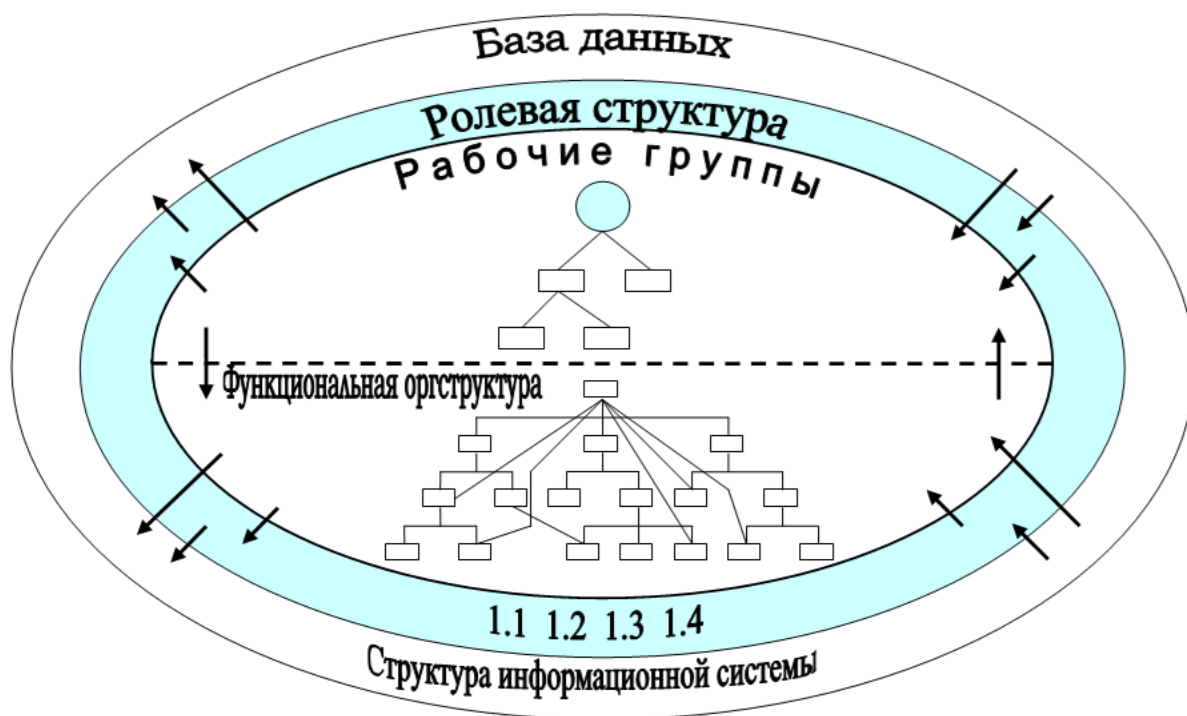


Рис. 4. Модель организационного управления ИО

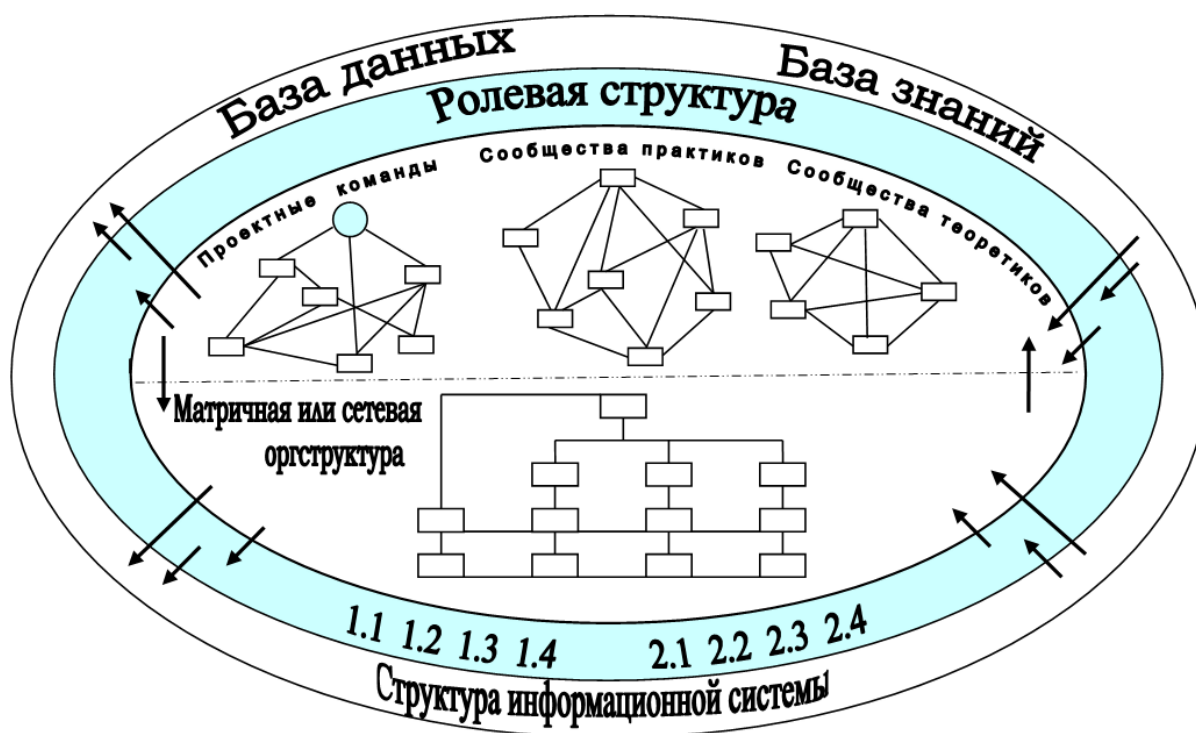


Рис. 5. Модель организационного управления ИО

Проектные команды в ИО становятся неотъемлемыми звеньями оргструктуры, которая за счет этого приобретает гибкость и мобильность. Приобретение

собственного опыта работы с новой информацией и знаниями делает возможным создание сообществ практиков, объединяя активных и инициативных сотрудников, имеющих высокую мотивацию на реализацию своих способностей и создание новых знаний. Для информационной системы становится необходимым приобретение программных продуктов, раскрывающих новые возможности коммуникации для сотрудников, позволяющих создавать экспертные системы с базами знаний, формировать тематические базы данных и хранилища для большего объема информации.

Элементы оргструктуры, сотовые образования и информационная система со всеми своими инструментами в НО объединены одной целью: созданием и внедрением новых знаний. Здесь существует возможность создания сообществ теоретиков, направленных на оценку и анализ результатов деятельности как всего предприятия, так и по отдельным его направлениям, прогнозирование ситуации, определение целей. Информационная система так же, как и сотовые образования, встроена в оргструктуру и является ее опорой, обеспечивая многочисленные связи между отдельными сотрудниками и подразделениями. Такая модель организационного управления способна поддерживать все процессы производства знаний, их распространения, хранения, обновления и внедрения.

Представленные модели организационного управления способствуют приращению знаний, отвечают современным условиям экономики и содействуют повышению рыночной стоимости компании.

Список литературы

1. Дресвянников В.А. Построение системы управления знаниями на предприятии [Текст]: Учеб. пособие / В.А. Дресвянников. – М.: Кнорус, 2008. – 344 с.
2. Дрогобыцкий А.И. Инновационная модель организационного управления интеллектуальной компанией [Текст]: Автореф. дис. ... канд. экон. наук.
3. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах [Текст] / И. Нонака, Х. Такеучи; пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2003. – 384 с.