

СОЗДАНИЕ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ КОРПОРАЦИИ КАК ФУНКЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КАПИТАЛА

Хизриев З.Х., Павин А.В.

В статье показано, что одной из основных ориентаций современных предприятий является естественное стремление стать самообучающейся организацией. Подробно рассмотрены основные черты, присущие современным самообучающимся корпорациям, создание и адекватное функционирование, которых обеспечивается корпоративным организационным капиталом.

Ключевые слова: экономика знаний, человеческий капитал, самообучающиеся корпорации, организационный капитал, невещественные активы.

UDC 330.16+658.3

CREATION OF A SELF LEARNING CORPORATION AS A FUNCTION OF ORGANIZATIONAL CAPITAL

Khizriev Z.Kh., Pavin A.V.

The article illustrates that one of the main orientations of modern enterprises is a natural tendency to become a self-learning organization. The article examines the main characteristics, which are intrinsic to modern self-learning organization, the creation and adequate functioning of which is ensured by corporate organizational capital.

Keywords: knowledge economy, human capital, self-learning organizations, organizational capital, intangible assets.

Очевидно, что в условиях ускоренной когнитивизации системы социально-экономических трансакций корпорация должна представлять собой экономического агента, способного самостоятельно осуществлять производство, распространение и созидательное применение экономических знаний. В экономике знаний любое предприятие должно стремиться стать самообучающейся организацией, естественным образом стремящейся к масштабным инновациям и реализующей коллективную потребность в непрерывном обновлении индивидуального и корпоративного человеческого (интеллектуального) капитала. Отметим, что понятия «самообучающаяся организация» и

«интеллектуальная организация» соотносятся, как «общее» и «особенное», поскольку явление «интеллектуального» есть высший уровень самообучения, характеризуемый неизменным наличием здесь «интеллигентного», именно «джентльменского» качества образовательной деятельности в целом. Другими словами, интеллектуальная организация (корпорация) есть прогрессивная, гуманистически нацеленная форма обычной самообучающейся организации (корпорации).

Самообучающуюся экономическую организацию можно определить, как некое корпоративное сообщество (предприятие, фирма, кластер, виртуальное объединение экономических акторов и т.д.), в рамках которого существует и действует «встроенный» механизм одновременно индивидуального и коллективного самообразования, обеспечивающего непрерывное повышение уровня человеческого капитала фирмы, а также созидательно-инновационную направленность его производительного использования с целью достижения таких социально-экономических результатов, которые реально способствуют развитию как корпоративного сообщества, так и социума в целом. Данная трактовка сущности самообучающейся экономической организации, возможно, не является исчерпывающей с точки зрения заключенного в ней методологического, исследовательского потенциала, тем не менее, она охватывает критический объем узловых проблем, связанных с формированием и функциональностью организаций подобного типа. Каковы же содержательные элементы самообучающейся организации, представляющие собой «встроенный» механизм самообразования, обеспечивающий не только повышение уровня корпоративных знаний в целом, но и нацеливающий на практику воспроизводства инновационных продуктов? Конкретизация ответов на поставленный вопрос позволит глубже понять смысл и назначение организационных трансформаций, составляющих предметное основание данной статьи. При этом следует исходить из того, что в современной экономике знаний корпоративный организационный капитал предназначен,

прежде всего, для того, чтобы обеспечить создание и адекватное функционирование самообучающейся корпорации, которой присущи следующие черты.

Во-первых, самообучающаяся экономическая организация (корпоративное сообщество), по сути, есть корпоративное сообщество собственников человеческого (интеллектуального) капитала, находящееся в режиме непрерывного производства и потребления новых знаний и компетенций. Понятно, что отнюдь не всякое сообщество менеджеров и персонала какой-либо фирмы может иметь внутреннюю потребность, а также способность и навык производства и созидательного использования новых знаний. Такую потребность и соответствующие компетенции имеет человеческий капитал с неким, как отмечалось выше, «встроенным» механизмом, который превращает обязанность учиться во внутреннюю потребность опережающего обучения. Смысл сказанного состоит в том, что самообучающаяся экономическая организация есть не что иное, как самообучающийся персонал данной организации; при этом процесс корпоративного самообучения есть определенный процесс производства, он представляет собой специфическую форму функционирования ранее приобретенных знаний и компетенций, то есть форму использования (производительного потребления) некоего фактора производства.

Очевидно, что речь идет о корпоративном человеческом капитале, который в процессе самообновления и саморазвития увеличивает свою ценность (по аналогии, речь идет об известном из общей теории капитала самовозрастании ценности). Это значит, что процесс корпоративного самообучения есть процесс саморазвития корпоративного человеческого капитала; и наоборот, непрерывное и высокоэффективное совершенствование корпоративного человеческого капитала возможно лишь в условиях непрерывного самообучения. В современной экономике знаний, когда усиливается накал конкурентных отношений, а также предъявляются все новые требования к конкордным взаимодействиям, способность корпоративного человеческого капитала к перманентному самообновлению становится ключевым фактором

стратегического успеха предприятия. Таким образом, самообучающуюся экономическую организацию можно кратко определить как корпорацию, обладающую человеческим капиталом, ключевым качественным свойством которого является непрерывность самообновления и саморазвития. Отмеченный вывод имеет важное исследовательское значение, поскольку нацеливает субъектов корпоративного управления всех уровней не столько на поиск внешних источников пополнения запаса экономических знаний, сколько на формирование внутренних корпоративных установок, обеспечивающих создание корпоративного потока новых знаний и компетенций.

Во-вторых, корпоративный человеческий капитал саморазвивающегося качества должен заключать в себе определенный мотивационный механизм, характеризующий источник творческих социально-экономических взаимодействий. Обычно, рассматривая систему собственности в качестве важнейшего условия формирования и развития механизма хозяйственных мотиваций в современной экономике знаний, анализируют проблемы, связанные с воспроизводством отношений в сфере присвоения интеллектуальных благ, то есть рассматривают систему интеллектуальной собственности. В этом случае ключевым звеном мотивационного механизма является справедливость распределения потоков интеллектуальной ренты; причем эти потоки могут быть как длительного существования (как это имеет место в настоящее время), так и в форме единовременных денежных выплат, что связано с быстрым устареванием формализованного знания. В последнем случае не только обеспечивается более высокий уровень транспарентности вознаграждения создателей интеллектуального продукта, но и более ощутимый мотивационный эффект.

Между тем в современных условиях само понятие «экономическая реализация собственности», в данном случае на корпоративный человеческий капитал, все в большей степени приобретает не столько утилитарные экономические (в основном денежные) оценки, сколько ценностно-смысловые характеристики, ориентирующие экономических агентов на получение мораль-

но-этического удовлетворения не только от результата, но и от процесса созидательной деятельности. При этом процесс интеллектуальной деятельности индивида как члена корпорации, а также всего корпоративного сообщества как целостности далеко не всегда может завершаться ожидаемым высоким коммерческим результатом. Для корпоративных интеллектуалов, для креативных групп сотрудников фирмы понятие «рентные доходы» вполне может принимать очертания персонифицированных либо коллективных неимущественных активов в виде, например, признания заслуг, деловой репутации, высокого креативного тонуса как образца для воспитания других сотрудников и т.д.

В данном случае обладатель этих неимущественных активов, обеспечивающих в большей степени «нравственную доходность», а не потоки денежной ренты, является, одновременно, собственником этих активов. Таким образом, в экономике знаний, ориентированной на интеллектуализацию хозяйственной деятельности, важнейшим фактором мотивации менеджеров и персонала к соответствующей деятельности является интеллектуальная рента двух уровней: а) моральная рента, обеспеченная ценностью неимущественных, духовно-нравственных активов личности и корпоративного сообщества в целом; б) денежно-продуктовая рента, возникающая в результате известных коммерческих трансакций. Очевидно, что в деятельности современных корпораций следует соблюдать определенный баланс отмеченных рентных доходов, помня о том, что лишь в совокупности, названные две формы рентных доходов, могут обеспечить общий корпоративный успех. Следовательно, организационное построение предприятия должно способствовать отмеченной «балансировке», поощряя развитие каждой формы дохода на корпоративных интеллектуальный капитал путем создания и развития общей системы интеллектуальной собственности.

В-третьих, самообучающаяся экономическая организация должна включать в себе специальный внутрифирменный хозяйственный сектор, непосредственно занимающийся расширенным воспроизводством капитала корпоративных знаний. Другими словами, самообучающаяся корпорация не мо-

жет не иметь в рамках организационной структуры специальных подразделений (департаментов, отделов, даже отдельных сотрудников и др.), непосредственно ответственных за обучение и переподготовку менеджеров и других сотрудников фирмы. Это означает, что в стратегии развития корпорации должны предусматриваться инвестиции в ее когнитивный сектор, в создание устойчивой системы непрерывного и опережающего корпоративного образования. Все это вполне может осуществляться в рамках известного управления интеллектуальным капиталом корпорации, однако содержание и ракурс такого управления требует, в том числе, и организационного комментария. Организационное построение фирмы призвано стать таким, чтобы ее *инвестиционно-когнитивная емкость* была адекватна целям и задачам современного этапа развития. В связи с этим и корпоративный образовательный процесс должен быть преимущественно «точечно-целевым», а не абстрактным, формирующим в основном общие знания (хотя это отнюдь не исключается).

Между тем специальный внутрифирменный хозяйственный сектор, непосредственно занимающийся расширенным воспроизводством новых корпоративных знаний, не следует рассматривать механистически, понимая под ним только определенный «отдел» или «департамент». В своей развитой форме данный хозяйственный сектор представляет собой, одновременно, специально созданные организационные структуры, а также неявно существующую латентную систему образовательных интенций, органически «вплетенных» в общую «ткань» всех внутрифирменных и межфирменных трансакций. Общим итогом становится прочная система образовательных корпоративных взаимодействий: с одной стороны, есть общий генератор познавательной активности в лице наличия соответствующей и управляемой структуры; с другой стороны, есть множество персонифицированных источников нового знания в лице всего персонала, заинтересованного в непрерывном обновлении своих знаний и компетенций. Если функция департамента (отдела, менеджера интеллектуального капитала) заключается в разработке общей образовательно-познавательной стратегии фирмы и создании соответствующей

щей институциональной системы для обеспечения адресности инвестиционных потоков в когнитивный сектор корпоративной экономики, то функция каждого сотрудника (сетевых групп, творческих коллективов и т.д.) состоит в обеспечении наивысшей эффективности по освоению этих инвестиций в русле индивидуальной самоактуализации.

В-четвертых, высокоэффективное корпоративное самообучение видится невозможным, если оно не будет корреспондироваться с реальным процессом производственно-коммерческой деятельности предприятия. Суть этого положения состоит в том, что в современной самообучающейся корпорации предельно минимизируются элементы академизма. Помимо специально организуемых тренингов и дискурсов, брейнстормингов и различных обсуждений, **основной формой обучения является обмен деятельностью**, в ходе которого осуществляется «столкновение» неявных и явных знаний сотрудников, а также происходит множество эргономических взаимодействий (в системе «человек-техника»). Теперь можно более емко обозначить содержание самообучения в рамках корпоративного сообщества: данное обучение включает в себя, одновременно, специальные образовательные формы и способы, реализуемые в «отрыве» от непосредственного воспроизводственного процесса по созданию конечного продукта потребительского назначения, а также систему обучения в действии, где специально полученные знания быстро объективируются в конкретный продуктовый результат.

Следует отметить, что в период господства индустриальных хозяйственных отношений (эпоха вещественного капитала) часто было достаточно новому работнику лишь включиться в производственный процесс, где сама практика являлась главным учителем и источником новых знаний, которые формировались в виде непосредственно востребованных навыков и умений. В современных условиях (эпоха человеческого и интеллектуального капитала) «тейлоровских» хозяйственных «автоматизмов» уже далеко недостаточно; сегодня каждому члену корпоративного сообщества все в большей степени необходимы не только навыки и умения для выполнения какой-либо од-

ной или нескольких производственных операций, но и фундаментальные знания, раскрывающие как таковую роль непрерывного познания новых явлений экономической действительности. Общее понимание роли и значения познавательной деятельности, видение собственных и корпоративных когнитивных перспектив позволяет менеджерам и рядовым членам персонала формировать у себя инновационный тип экономического сознания, стремление охватить общий ракурс инновационного цикла, не теряя, при этом своей специфицированной роли в целостном воспроизводственном процессе. Не настаивая на безусловности приоритета специальных («внепроизводственных») форм и способов корпоративного образовательного и познавательного процесса, отметим лишь то обстоятельство, что в современных условиях необходимо всякий раз осуществлять «дозировку» времени и инвестиций, с одной стороны, в обучение «с отрывом» от производства, а с другой стороны, в обучение «без отрыва» от процесса создания конечного потребительского продукта.

В-пятых, самообучающаяся экономическая организация должна включать в себе «встроенную» ценностно-смысловую модель, нацеливающую каждого члена корпоративного сообщества на безусловность интеллектуального и профессионального развития. Саморазвитие, поиск нового знания, стремление к высокой степени самореализации должно стать не просто нормой, а ценностной потребностью всего персонала предприятия. Ценность непрерывного обучения, уважительное отношение к корпоративным творцам нового знания, адекватная нравственная оценка результатов деятельности креативных личностей и сетевых групп и многие другие параметры призваны превратить фирму в системного экономического агента, стремящегося к высотам экономической духовности, то есть к гуманистически направленному созиданию. Другими словами, в рамках современной корпорации должны расширенно воспроизводиться не всякие новые знания, а лишь такие, которые на деле способствуют прогрессу предприятия и соответствующего социального окружения (потребителей, партнеров по бизнесу и др.).

Культурный приоритет когнитивного воспроизводства, безусловная ценность инновационных форм и способов экономического бытия определяют необходимость соответствующего организационного построения корпорации. Очевидно, что традиционные вертикальные механизмы организации воспроизводственного процесса уже не отвечают требованиям высокого уровня культуры производства знаний, или культу новых знаний. В современных условиях требуются подвижные и быстро трансформируемые структуры профессиональных ролевых функций, где нет ценностной системы «сдержек и противовесов», не позволяющих новым идеям и знаниям доходить до проектного и производственного этапа своего развития. Авторами ценностно-смысловых «сигналов» обычно выступают представители высшего руководства корпорации (топ-менеджеры и собственники), что вполне объяснимо; в то же время представители оперативного, функционального уровня деятельности предприятия всегда являются источником для новых ценностно-смысловых обобщений, поскольку именно на этом уровне происходит наиболее активное соприкосновение «каждого со всеми» и «всех с каждым». Конечно, в данном случае традиционная «вертикаль» хозяйственных взаимодействий более не может выступать в качестве основного способа оптимизации функционирования каналов власти, связи и информации.

В-шестых, самообучающаяся корпорация являет собой структуру, которая производит новые знания в рамках всего воспроизводственного цикла инноваций, даже если она пользуется услугами консалтинговых и аутсорсинговых фирм. Это означает, что управление самообучающейся корпорацией призвано осуществлять воздействие (и одновременный мониторинг) на все фазы производства и последующего движения новых знаний, даже если часть из них приходится приобретать на соответствующих рынках. Управление корпоративным интеллектуальным капиталом здесь должно четко определять и учитывать все воспроизводственные аспекты нового знания и особенности производимых инноваций. Менеджмент корпоративных знаний призван прогнозировать возможность появления когнитивных «завалов» и «ва-

куумов», дабы избежать соответствующих воспроизводственных несоответствий. Для этого субъекты управления корпоративными знаниями на всех уровнях должны постоянно знать состояние и перспективы развития необходимых знаний, определять «узкие места» и направлять туда соответствующие инвестиционные потоки. Все эти суждения актуальны и для ситуации, когда новые знания приходится приобретать, например, в аутсорсинговых фирмах; в любом случае управление корпоративными знаниями призвано точно ориентироваться в том, какие структуры, какое знание и когда обязаны произвести, чтобы общий воспроизводственный процесс осуществлялся в режиме высокой результативности.

В русле отмеченных положений организационное строение современной корпорации должно в определенной степени напоминать виртуальную, сетевую экономическую организацию, которая органически вписывается в общую систему многоуровневых внешних социально-экономических взаимодействий. Виртуальная корпорация представляет собой такое организационное построение, где практически не обнаруживаются привычные здания и сооружения, большие постройки и ангары; здесь основные транзакции осуществляются сетевым способом, а ключевыми элементами вещественного капитала являются средства получения, обработки, передачи, хранения информации и используемых знаний. Понятно, что экономическая действительность объективно не может основываться только на подобных виртуальных сетях и компьютерных схемах построения бизнес-процессов; в то же время абсолютно очевидным является то, что неуклонно растет удельный вес именно транзакционных издержек в общем объеме корпоративных затрат на производство новой продукции.

В-седьмых, самообучающейся корпорации присущи специфические формы и способы управления знаниями, а также особые лидерские качества соответствующих субъектов управления. Специфика управления знаниями здесь заключается в следующих аспектах: а) основная ставка делается на механизме «управленческого самообучения» персонала и менеджеров, что тре-

бует предпринимательского подхода к созданию соответствующих корпоративных институтов (формальных норм на высшем уровне управления и неформальных ограничений на уровне «центров прибыли»); б) управление знаниями основывается не на жестких указаниях высшего руководства, а на индикативных планах, которые определяют лишь направленность воспроизводственного процесса и содержат в себе перечень ключевых параметров, как правило, среднесрочного экономического развития; в) объектом управления здесь становится весь «набор» корпоративных знаний, включающих неявные, явные, объективированные; особой областью управленческих трансакций здесь становятся организационные знания. Что же касается лидерских качеств субъектов управления самообучающихся корпораций, то к традиционным характеристикам их интеллектуального капитала, следует добавить умение формировать систему доверительных отношений, обладание интуицией на выявление источников нового знания и их носителей, индивидуальную устойчивую мотивацию к расширенному воспроизводству собственного капитала общих и управленческих знаний, точное знание путей и способов деятельности, направленной на получение «управленческой прибыли».