

Салихова И.С. Основные формы и особенности становления самообучающихся организаций в российской экономике [Электронный ресурс] // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования: Научный интернет-журнал. 2014. – № 4(20). Режим доступа http://iea.gostinfo.ru/files/2014_04/2014_04_03.pdf

УДК 658

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ И ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ САМООБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Салихова И.С., кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и налогообложения Московского университета имени С.Ю. Витте
E-mail: irinasalikhova@yandex.ru

***Аннотация.** Статья посвящена исследованию анализу основных видов самообучающихся организаций в современной экономике, а также выявлению специфики их создания в отечественном хозяйстве. Методологическим основанием исследования являются ключевые положения системной парадигмы, связанные с актуализацией неэкономических факторов социально-экономической динамики. Научная новизна статьи заключается в обосновании вывода о ведущей роли университетов как основных «аттракторов» в создании и развитии ключевых форм самообучающихся организаций, а также в выявлении основных проблем их формирования в современной отечественной экономике. Положения статьи могут быть использованы при формировании научно-практических парадигм в сфере создания и развития самообучающихся организаций.*

Ключевые слова: самообучающаяся организация; корпоративный когнитивный сектор; ключевые компетенции; предпринимательские университеты; университетские комплексы; интегрированный интеллектуальный капитал организации; технологизация образовательной деятельности.

UDC 658

BASIC SHAPES AND FEATURES OF BECOMING SELF-LEARNING ORGANIZATIONS IN RUSSIAN ECONOMY

Salihova I.S., PhD, Associate Professor of accounting and taxation department of Moscow University named S.Y. Vitte
E-mail: irinasalikhova@yandex.ru

Abstract. *Analytical tasks of the article are: analysis of the main types of self-learning organization in forms of entrepreneurial universities and university complexes; revealing the specifics of creating a self-learning organizations in the domestic economy. The methodological bases of the study are the key provisions of the systemic paradigm, related to the mainstreaming of non-economic factors of socio-economic dynamics. Scientific novelty of the paper is to support conclusions about the key role of universities as the main "attractors" in the creation and development of the key forms of self-learning organizations, as well as the main problems identified in their formation in modern Russian economy. Article can be used in the formation of scientific and practical paradigm in the creation and development of self-learning organizations in the modern economy.*

Keywords: self-learning organization\$ cognitive corporate sector; core competencies; entrepreneurial universities university centers; integrated intellectual capital of the organization; technologization educational activities.

В современных условиях отчетливо высвечивается потребность в ускоренной когнитивизации деятельности экономических организаций, призванных самостоятельно осуществлять весь инновационный цикл, который теперь должен начинаться не с традиционной генерации идей, а с форм и способов корпоративного, или организационного самообучения и самообразования. Отсюда *цель данной статьи* заключается в выявлении социально-экономической специфики самообучающихся организаций в современной экономике знаний. Для достижения поставленной цели необходимо выявить и проанализировать основные формы данных организаций, а также рассмотреть особенности формирования и развития самообучающихся организаций в отечественном хозяйстве.

Известно, что в основе любой инновации лежит система неявных и явных знаний. Отсюда требования динамики внешней и внутренней экономической среды не могут не касаться именно сферы управления воспроизводством корпоративных знаний и обеспечения их требуемого качества. При этом все отчетливей вырисовывается потребность в корпоративном самообучении как скоростном и высокоэффективном методе и способе воспроизводства, прежде всего, неявных знаний, творчески-трудовых компетенций и конечных продук-

тов. Конкретная взаимосвязь динамики экономической среды и требований корпоративного самообучения характеризуется следующими положениями.

Во-первых, императив корпоративного самообучения непосредственно связан с необходимостью быстрого обновления конечной продукции, что детерминировано растущей конкуренцией не столько конечных продуктов, сколько ключевых корпоративных компетенций. *Во-вторых*, важнейшей потребностью, нацеливающей современные организации к самообучению, является ускоренная актуализация корпоративных систем неявного непередаваемого знания [18]. *В-третьих*, растущая потребность в формировании и развитии самообучающихся организаций обуславливается увеличивающимся объемом трансакционных, трансформационных и других издержек, связанных с «внешним» образованием и приобретением экзогенных знаний и компетенций. Наконец, *в-четвертых*, самообучающиеся организации являются естественной формой бытия для собственников индивидуальных интеллектуальных капиталов, стремящихся к высокоэффективной самореализации. В рамках концепции «образования через всю жизнь» сотрудники и руководители современных предприятий могут и хотят повышать уровень своих знаний и управленческих компетенций именно в рамках действующих организаций [1, 15, 17].

Существующие трактовки обучающейся организации не фиксируют непосредственной функциональной зависимости ключевых компетенций организации от ее собственных результатов когнитивного воспроизводства [4, 5, 14]. Но именно такая зависимость является ключевой в деятельности современных экономических организаций, стремящихся к высокой степени хозяйственной устойчивости. Таким образом, *самообучающуюся организацию можно трактовать как организацию, обеспечивающую самостоятельное расширенное воспроизводство знаний и ключевых компетенций на основе наиболее использования эндогенного творчески-трудового потенциала своих сотрудников всех уровней.*

Особенности становления и последующего совершенствования самообучающихся организаций в современной российской экономике в немалой степени проистекают от общего понимания их конкретных форм. *Наиболее развитой формой самообучающихся организаций являются предпринимательские университеты*, о которых с недавних пор идет речь в отечественной и зарубежной литературе. Тезис о «наиболее развитой форме» связан с тем, что современные университеты призваны формировать систему таких компетенций у своих выпускников, которые позволят им осуществлять расширенное воспроизводство собственных интеллектуальных капиталов в течение всей творчески-трудовой деятельности [3, 8, 12].

Содержательное качество предпринимательских университетов, как самообучающихся организаций, заключается в следующих обобщающих ключевых суждениях. *Во-первых*, в рамках данных научно-учебных и, одновременно, образовательно-прикладных структур осуществляется полный цикл воспроизводства нового знания: от исследовательских способов генерации новых идей и производства неявных знаний, до создания опытных образцов продуктовых инноваций. Это означает, что интеллектуальный капитал предпринимательского вуза должен иметь в своем «качественном арсенале» специфический, содержательно выраженный *интеллектуальный предпринимательский капитал*, призванный доводить до конечной продуктовой формы исследовательские и образовательные результаты [19].

Во-вторых, предпринимательские университеты, в отличие от традиционных вузов, ставят задачу формирования не столько «прочных знаний», сколько «креативных компетенций», или *прочных знаний о том, как самостоятельно воспроизводить новые знания и компетенции*. Это означает, что весь научно-образовательный и предпринимательский цикл обучения и воспитания выпускников нацелен не на получение прибыли в традиционном понимании, а на создание потенциала добавленной стоимости в форме базовых и ключевых компетенций всех участников научно-образовательной деятельности. Связь

вуза с реальным производственным процессом, либо налаживание такового в рамках самого учебного заведения имеет задачу формировать у студентов инновационное экономическое мышление и соответствующий созидательный ментально-ценностный генотип, что и является специфической формой «интеллектуальной прибыли» университета. Данная прибыль впоследствии конвертируется в соответствующий *университетский бренд*, характеризующий вуз как «инкубатор» ключевых компетенций, обеспечивающих выпускнику творчески-трудоуспех в течение всего периода его созидательной деятельности.

В-третьих, предпринимательские университеты имеют релевантную организационную структуру, отражающую и характеризующую именно прикладную, «компетентностную» направленность своей деятельности. Организационный капитал предпринимательского университета должен включать не только специальные научно-исследовательские подразделения, но и собственные венчурные микрофирмы, консалтинговые структуры, а также иметь собственную опытно-экспериментальную базу в рамках ведущих наукоемких предприятий и корпоративных сообществ. Не столько «модным», сколько необходимым является *формирование научно-учебных кафедр* непосредственно на предприятиях, где и предполагается проведение соответствующих занятий, как со студентами, так и с работниками самого предприятия.

В-четвертых, предпринимательские университеты характеризуются *высокой динамикой изменений образовательных стандартов*, что вполне соответствует требованиям ускоренного воспроизводства масштабных и непрерывных экономических и иных инноваций. Кибернетическая связь науки, образования и производства может, с одной стороны, поддерживаться и развиваться, а с другой стороны, все в большей степени способствовать дальнейшему развитию предпринимательского университета как сложной, именно кибернетической системы только в ситуации *«стандартного релятивизма»*. Стандарты качества научно-исследовательской и образовательно-

методической деятельности являются функцией постоянно меняющихся требований к продуктовым и другим инновациям.

В-пятых, предпринимательские университеты имеют ярко выраженную децентрализованную систему управления научно-образовательной и производственно-предпринимательской деятельностью. Не умаляя критической роли и большого значения руководителя-лидера, управленческий смысл, тем не менее, заключается в формировании и развитии известной «лидерской сети», призванной обеспечить пассионарность и инновационное мышление сотрудников на всех участках деятельности высшего учебного заведения. Лидерский стиль управления и в целом система лидерства становится ключевым императивом, обеспечивающим высокое качество научно-образовательной и производственной деятельности вуза. Предпринимательский университет должен готовить выпускников, обладающих *лидерскими компетенциями*, но такой результат возможен лишь в том случае, если сам университет будет обладать лидерским брендом.

В-шестых, следуя логике развития современных масштабных и непрерывных инноваций, предпринимательский университет должен быть не только «инкубатором» креативных лидеров, но и «центром притяжения» для всех, кто учился в нем раньше либо только собирается стать студентом или слушателем данного вуза. Правильные инновационные научно-образовательные решения предпринимательского университета должны «тестироваться» четко отлаженным механизмом обратной связи всех поколений выпускников с действующим вузом сегодня, «здесь и сейчас». Современные средства связи и коммуникации позволяют формировать и постоянно поддерживать *живую связь с лучшими практиками выпускников* университета, что является абсолютно необходимым условием его развития как центра креативных исследовательских, методических и производственных технологий и форм деятельности [9, 17].

С точки зрения требований воспроизводственного цикла инноваций, предпринимательские университеты могут заключать в себе определенные не-

достатки. В частности, несмотря на выраженную прикладную нацеленность, здесь всегда будет преобладать академизм в проведении исследований. Это означает, что в рамках такого вуза всегда будет очень высоким удельный вес «мертворожденных идей», которые не будут находить своего логического завершения в форме создания новых продуктовых, конечных инноваций. Кроме того, собственно предпринимательский ракурс университетской деятельности является, по сути, «несколько аномальным» для современного высшего учебного заведения, где прибыльность деятельности должна «исчисляться» не в рублевом эквиваленте, а в наборе ожидаемых и требуемых ключевых компетенций. В связи с этим, есть определенная угроза того, что в общей концепции предпринимательского университета все больше будет именно «предпринимательского», а не «университетского».

В связи с отмеченными положениями, в современных условиях все чаще появляются отнюдь не бесспорные суждения о том, что современные университеты, помимо организации и осуществления традиционного учебного процесса, должны самостоятельно зарабатывать денежные и другие средства путем выполнения различных заказов в форме, например, научно-исследовательских работ. Если университету это удастся, то вуз считается востребованным со стороны конкурентного рынка и может быть признан «эффективным» и самостоятельным; в противном случае, университет считается «неполноценным», не способным существовать в условиях рыночной динамики. С таким тезисом можно согласиться, однако лишь отчасти, поскольку, как показывают расчеты, «социальные и гуманитарные вузы почти не способны зарабатывать на рынке НИР, но это, впрочем, вполне предсказуемо и естественно. Явными лидерами оказываются технологические университеты, которые в силу своей специфики могут получать крупные заказы от различных структур-гигантов – министерств, агентств и корпораций... Общий вывод таков: рассчитывать на хорошие заработки на рынке НИР могут только технологические вузы и вузы с выраженной технологической ориентацией» [2, с. 137].

Исходя из анализа содержания и логики формирования современной национальной инновационной системы в отечественном хозяйстве [6, 8], концепция самообучающихся организаций до сих пор не заняла достойного места либо вообще не упоминается. В связи с этим, применительно к отечественной экономике, речь пока может идти об отдельных примерах формирования и развития самообучающихся организаций, нежели о разработанной и высокоэффективно функционирующей системе отношений и соответствующих взаимодействиях. Ретроспективный анализ состояния и возможных перспектив развития российской экономики позволяет выделить и охарактеризовать следующие ключевые особенности и проблемы, или «проблемные особенности» становления самообучающихся организаций.

Во-первых, - это существующий и постоянно воспроизводящийся ментальный стереотип высокой эффективности разграничения «учебы» и «работы», что субъективно не позволяет нацелить корпорации на создание собственных научно-образовательных структур. Ментальная модель отечественных домохозяйств и в целом экономический менталитет россиян по-прежнему существует в режиме жесткого разделения, с одной стороны, учебной деятельности, а с другой стороны, хозяйственной практики. Общей основой такого ментального стереотипа была подчиненная роль человека по отношению к вещественному капиталу, и человека готовили к профессиональному «общению» со сложным оборудованием, а не к творческой деятельности по его совершенствованию. Всеобщая ментальная установка была и остается таковой: в рамках образовательной организации *человек учится*, то есть формирует свои профессиональные знания и компетенции; в рамках определенной организации собственник этих знаний и компетенций *человек работает*, то есть экономически реализует свою собственность на отмеченные знания и трудовые компетенции.

Отмеченная ментальная модель является закономерным следствием не только общего отечественного ментального этатизма, где самое главное в эко-

номике решается государством и происходит от имени государства, но и специфическим продуктом «эпохи» вещественного капитала, который почему-то до сих пор в экономической литературе считается «основным» [16]. Достаточно заглянуть в современные статистические сборники, а также в публикуемые статьи в журналах, чтобы убедиться в том, что речь по-прежнему идет, например, об «инвестициях в основной капитал», об «износе основного капитала» и т.д. Складывается мнение, что человеческий капитал относится к разряду «не основного капитала» и что инвестиции в данный капитал можно вообще не рассматривать, ограничившись параметрами заработной платы, которая, как известно, относится к элементам затрат, издержек производства, а вовсе не к инвестициям.

Синдром «индустриального мышления», пронизывающий современные хозяйственные разработки, решения и оценки результатов, по-прежнему является существенным тормозом на пути глубокого и всестороннего осмысления и восприятия мира новых социально-экономических явлений. В современных условиях, как никогда раньше, требуется новая ментальная модель, способствующая и нацеливающая на понимание критической роли человеческого капитала в современной хозяйственной действительности, на необходимость постоянного совершенствования знаний и компетенций собственников человеческих и интеллектуальных капиталов. В современной экономической литературе такая новая ментальная модель получила название «инновационный экономический менталитет».

Во-вторых, важнейшей особенностью и, одновременно, проблемой формирования самообучающихся организаций в российской экономике является некая «интеллектуальная уравниловка», связанная с безадресностью потоков интеллектуальной ренты и отнюдь не всегда уважительным отношением к креативным сотрудникам. В самом деле, создание самообучающейся организации объективно требует наличия соответствующей мотивации, по крайней мере, у большинства, или «критического большинства» сотрудников, заинтере-

сованных и заинтригованных самой целью создания такой организации. Понятно, что такая мотивация возможна, как минимум, при соблюдении двух важнейших условий: во-первых, - это наличие и культивирование такой корпоративной ценности, как уважительное отношение к творчески-трудовой деятельности креативных сотрудников; во-вторых, - это понятное, справедливое и транспарентное распределение потоков интеллектуальной ренты, то есть когда интеллектуальное вознаграждение достается именно тем, кто его реально достоин.

В-третьих, особенностью формирования самообучающихся организаций в российской экономике является искусственное разграничение в экономической теории и хозяйственной практике «производство знаний» и «производство продуктов». В самом деле, существует немало суждений о том, что в современных условиях осуществляется «переход к экономике, основанной на знаниях», что априори предполагает бытие «какой-то» и «где-то» экономики, основанной на чем-то ином, то есть не на знаниях. В развитие этого, по сути, бессмысленного тезиса, высказывается тезис о наличии «двух экономик»: экономики знаний и экономики продуктов как неких антиподов и различных хозяйственных и воспроизводственных субстанций. Отсюда и проистекают многие методологические и научно-практические проблемы и противоречия, детерминирующие искусственное разграничение сектора производства знаний (образовательные услуги) и сектора производства продуктов (конечные продукты потребления). Ну, а поскольку существует два противоположных сектора, то едва ли «целесообразно» их объединять в рамках одной организации, то есть создавать самообучающуюся корпорацию, фирму и т.д.

Очевидно, что следует исходить из методологического посыла о том, что экономики, основанной не на знаниях, попросту не существует [11, 18]. Проблема заключается лишь в форме знаний, генезис которых всегда связан с их движением от знаний неявных к знаниям явным, формализованным и, далее, - к знаниям продуктовым. Следовательно, разграничение общей экономи-

ки на экономику знаний и экономику продуктов видится некорректным, а с методологической и научно-прикладной точки зрения попросту вредным.

В-четвертых, особенностью формирования самообучающихся организаций в отечественном хозяйстве является слабость акцента на воспроизводстве неявных знаний, причем, как непередаваемых, так и передаваемых. В современной экономической литературе, характеризующей интенции и прикладные аспекты функционирования корпоративного обучения, речь, как отмечалось, преимущественно идет именно об обучении, а не самообучении [5, 7, 14]. При этом собственно обучение отнюдь не предполагает создания собственной корпоративной исследовательской базы, призванной формировать и развивать исследовательские компетенции у сотрудников и руководителей организации. Организационное обучение, имеющее место в рамках существующих концепций повышения уровня корпоративных знаний и компетенций, осуществляется путем, прежде всего, абсорбирования явных знаний, ранее произведенных в рамках данной структуры, либо других экономических организаций. Неявные знания здесь существуют в форме ранее сформированных компетенций сотрудников, но здесь нет специальной задачи по их целенаправленному расширенному воспроизводству.

В-пятых, важнейшей особенностью формирования самообучающихся организаций в современной российской экономике является наличие множества альтернативных форм данных организаций и их различных целевых функций. Прежде всего, в отечественной экономике ставка делается на передовые высшие учебные заведения, обладающие мощным креативным потенциалом, способным быстро конвертироваться в реальные производственные творчески-трудовые компетенции. Например, в рамках Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, при непосредственном участии ряда отечественных и зарубежных предприятий и фирм, созданы и успешно функционируют пять новых факультетов, являющихся, по сути, прообразами корпоративных университетов: Московская школа экономики, Высшая школа

инновационного бизнеса, Высшая школа управления и инноваций, Высшая школа бизнеса, Высшая школа государственного администрирования.

Большой потенциал интеграции науки, образования и предпринимательства заключается в Федеральном законе от 3 ноября 2006 года, открывающем путь для превращения высших учебных заведений в *автономные учреждения*. Статус вуза как автономного учреждения позволяет качественно обновить содержание научно-образовательной и предпринимательской деятельности, что связано с отсутствием контроля со стороны государства над расходованием бюджетных ресурсов. Кроме того, данные вузы имеют право самостоятельно распоряжаться денежными средствами, поступающими от платных услуг; предполагается, что эти средства будут использоваться руководством высшего учебного заведения с целью повышения качества исследовательской, образовательной и прикладной деятельности.

Важнейшей формой развития отечественных самообучающихся организаций в лице высших учебных заведений стали *вузы, использующие фонды целевого капитала, или эндаумент-фонды*. При активном участии Российского союза промышленников и предпринимателей в 2006-ом году был принят Закон «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций», в соответствии с которым «спонсоры передают в собственность некоммерческой организации, например высшего учебного заведения, денежные средства, составляющие капитал, который можно пополнять, но нельзя изымать, что позволяет ему беспрепятственно расти» [12, с. 396]. Спонсорами здесь могут выступать самые различные организации и предприятия, как отечественные, так и зарубежные.

Специфической формой самообучающейся организации «вузовского типа» могут стать так называемые *университетские комплексы*, представляющие собой интегрированное единство исследовательских, образовательных и производственных структур, нацеленных на решение общих поисковых, профессиональных и предпринимательских задач. Потребность в таких комплек-

сах непосредственно предопределяется тем, что в разрозненном состоянии наблюдаются, как минимум, три группы проблем. Во-первых, разная подчиненность научных, образовательных и производственных структур объективно не позволяла формировать единый ценностно-смысловой контекст социально-экономической деятельности по воспроизводству инноваций. Во-вторых, различия в интересах и мотивах хозяйственной деятельности приводила к эрозии творчески-трудовой энергии всех собственников человеческих и интеллектуальных капиталов, вместо того, чтобы обеспечивать и воспроизводить синергию их использования. В-третьих, динамика рыночной среды, требующая непрерывных и масштабных инноваций, и динамика стремления сотрудников различных организаций к высокоэффективной самореализации «не находят друг друга», если функционируют в разных институциональных и организационных рамках.

Университетские комплексы (их также можно назвать «университетские кластеры») снимают отмеченные выше проблемы и противоречия, интегрируя в рамках единой самообучающейся организации образовательные, профессиональные, исследовательские, производственные и маркетинговые структуры. Такая интеграция способствует наиболее результативному использованию интеллектуальных и всех других факторов и ресурсов для ускоренной адаптации системы научных исследований, а также содержания и форм образования к динамике рынка человеческого капитала и в целом рынка экономических инноваций. Очевидно, что в рамках университетских комплексов формируется реальная возможность для воспроизводственной реализации крупных инновационных научно-технических проектов [8, 13].

В-шестых, в качестве инновационной формы самообучающейся организации в современной отечественной экономике может стать предпринимательский комплекс, включающий головную наукоемкую фирму, интегрированную с определенным научно-исследовательским учреждением и, возможно, обладающую собственным корпоративным университетом. Такой предпринима-

тельский комплекс, несколько напоминающий научно-производственный кластер, может стать вполне дееспособной формой самообучающейся организации, например, на региональном уровне. С учетом отечественной специфики, можно утверждать, что здесь резонно использовать инновационный и производственный потенциал российских предприятий оборонно-промышленного комплекса и/или возможности наиболее перспективных отраслей гражданского сектора национального хозяйства.

В-седьмых, особенностью и, одновременно, новой формой становления и развития самообучающейся организации в отечественной экономике могут стать интеллектуальные корпорации, все чаще упоминаемые в релевантной литературе [5, 14]. С точки зрения концепции самообучения, сущность интеллектуальной организации (корпорации, фирмы и др.) заключается в ее способности самой ментально, ценностно, организационно, социально и экономически «дорастить» до такого уровня, при котором она сама, без какой-либо интеграции с другими научными, образовательными и иными структурами, способна осуществлять расширенное воспроизводство всех форм новых знаний и творчески-трудовых компетенций.

Применительно к отечественной экономике, концепция университетских комплексов и интеллектуальных организаций выглядит, как представляется, более предпочтительной. Это предопределяется следующими обстоятельствами: а) традиционная высокая эффективность российского высшего образования является естественной основой для того, чтобы именно вузы стали своеобразным когнитивным аттрактором в системе экономического самообучения; б) региональные различия развития отечественной экономики объективно детерминируют создание научно-образовательных и, одновременно, предпринимательских кластеров, нацеленных на решение социально-экономических задач конкретного региона страны; в) ускоренное создание интеллектуальных организаций может иметь место в рамках предприятий оборонно-промышленного комплекса либо при их непосредственной поддержке.

В-восьмых, важнейшей особенностью формирования и развития отечественных самообучающихся организаций является разрешение противоречия между традиционными формами управленческой «вертикали» и потребностями становления лидерского стиля корпоративного управления [10]. Ранее считалось, что собственник человеческого капитала, знания и компетенции которого создавались в стенах учебных заведений, должен быть высокоэффективным исполнителем воли руководства и пользователем вещественного и природного капитала. Специфика и ключевые проблемы формирования и развития в отечественной экономике самообучающихся организаций (корпораций, фирм и др.) показана на рисунке 1.

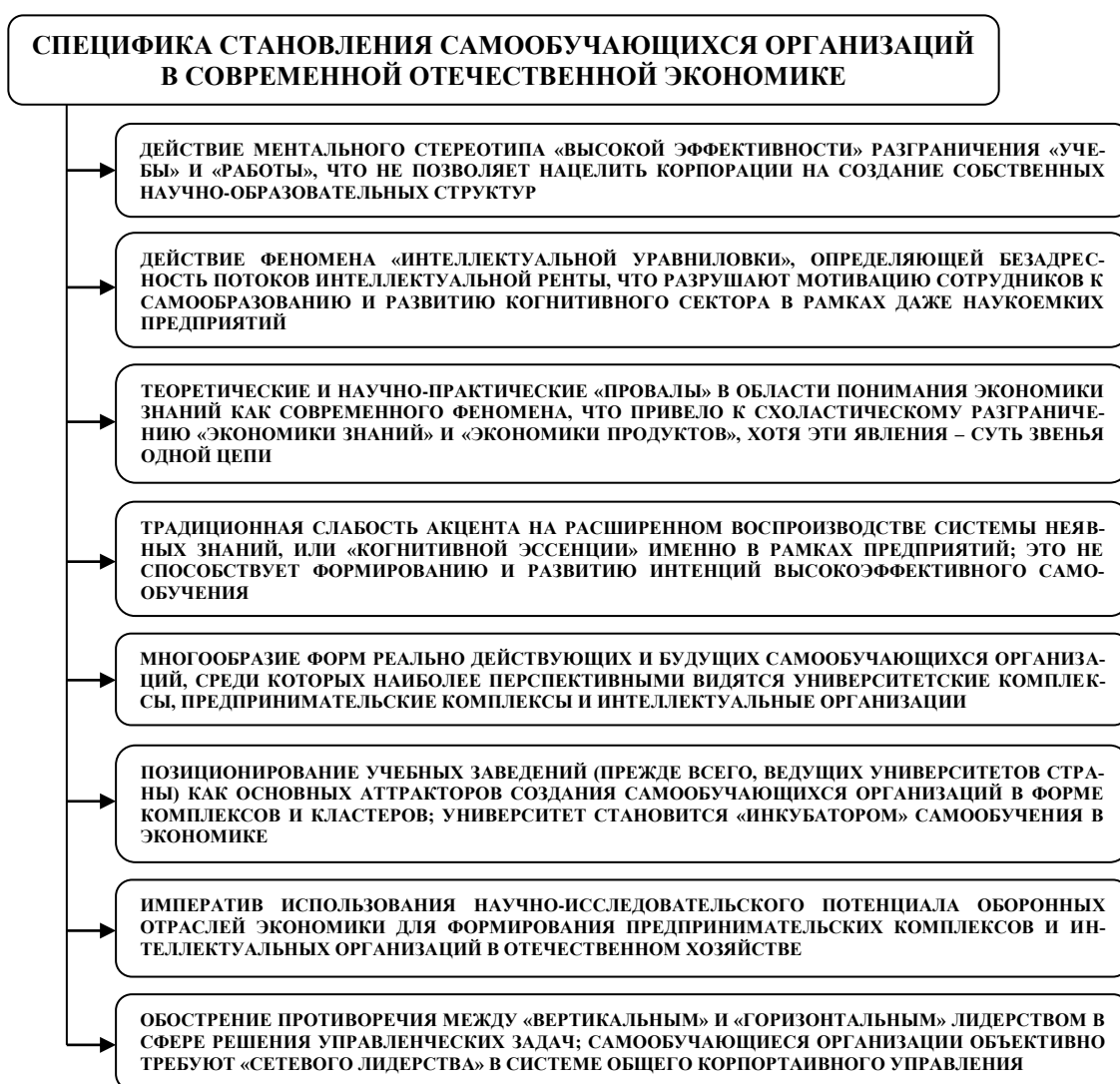


Рис. 1. Ключевые особенности формирования и развития самообучающихся организаций в отечественной экономике

Возможно, что наиболее предпочтительной формой самообучающейся организации в отечественной экономике в перспективе станет интеллектуальная корпорация, способная к высокоэффективному абсорбированию [24] лучших мировых достижений в соответствующей области нового знания. В идеале, интеллектуальная организация является, одновременно, микро исследовательским центром, микро образовательной структурой и предпринимательской фирмой [20, 22-23]. Другими словами, все три уровня и формы нового знания (неявное, явное и продуктивное) непрерывно воспроизводятся именно в рамках данной организации, причем в оптимально дозированных объемах.

Очевидно, что образ самообучающейся организации, должен являть собой синтез наиболее успешных и перспективных форм и элементов, содержащихся во всех существующих видах самообучающихся организаций. В частности, этот образ может включать в себя преимущества когнитивного сектора и образовательных методик предпринимательского университета, инновационные исследовательские формы и профессиональную нацеленность научно-учебной деятельности корпоративных университетов, умение лидерского синтеза всех звеньев инновационного цикла и способности к рыночной эффективности [21] предпринимательских (интеллектуальных) корпораций. Подчеркнем, что очень большой потенциал, одновременно, научной, образовательной и предпринимательской деятельности заключен в рамках современных университетов. Отсюда поиск путей и форм превращения обычных университетов в самообучающиеся предпринимательские структуры должен стать важнейшим императивом современных экономических исследований.

Список использованных источников и литературы

1. Акулич М.М. Образование в условиях глобализации // Университетское управление: практика и анализ. – 2005. – № 5(38). – С. 50-58.

2. Балацкий Е., Сергеева В. Научно-практическая результативность российских университетов // Вопросы экономики. – 2014. – № 2. – С. 133-149.
3. Братановский С.Н. Система управления образованием в России и организационно-правовые аспекты ее совершенствования: монография. – М.: РИОР, 2013. – 202 с.
4. Гайсельхарт Х. Обучающееся предприятие в XXI веке. – Калуга: Духовное познание, 2004. – 264 с.
5. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.
6. Голиченко О. Национальная инновационная система: от концепции к методологии исследования // Вопросы экономики. – 2014. – № 7. – С. 35-51.
7. Дэвид Гарвин. Создание обучающейся организации // В книге «Управление знаниями» / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 50-83.
8. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Инфра-М, 2010. – 624 с.
9. Качество высшего образования / Под ред. М.П. Карпенко. – М.: Изд-во СГУ, 2012. – 291 с.
10. Коттер Джон П. Истинная роль лидера // В книге «Лидерство» / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 48-75.
11. Лунева Е.В. Социальный капитал как фактор инновационного развития предприятия: Монография. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2011. – 140 с.
12. Лялин А.М. Подготовка кадров для инновационной экономики // В книге: Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З.Мильнера. – М.: ИНФРА-М, 2010. – С. 386-405.
13. Макаров В.Л. Микроэкономика знаний / В.Л. Макаров, Г.Б. Клейнер; Отд. обществ. наук РАН, ЦЭМИ РАН. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – 204 с.
14. Мильнер Б.З., Румянцева З.П., Смирнова В.Г., Блинникова А.В. Управление знаниями в корпорациях / Под ред. д-ра эконом. наук, проф. Б.З. Мильнера. – М.: Дело, 2006. – 304 с.
15. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия. – М. Издательский дом «Дело» РАНХ и ГС, 2013. – 104 с.
16. Птуха А.Р., Степанов С.С. На развилке менталитетов. Действенные рецепты для инноваций, бизнеса и закона в России. – СПб.: Алетейя, 2010. – 320 с.
17. Рубин Ю.Б. Высшее образование в России: качество и конкурентоспособность. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2011. – 448 с.

18. Салихов Б.В., Салихова И.С. Развитие системы неявного корпоративного знания // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2014. – № 28(214). – С. 2-11.

19. Салихов Б.В., Салихова И.С. Центр экономики образования современного высшего учебного заведения (основы научно-методической концепции формирования и повышения качества деятельности). – М.: ИИУ МГОУ, 2013. 82 с.

20. Дрогобыцкая К.С., Докукин А.В., Ершов А.С. Современные социально-информационные факторы совершенствования цепей создания ценности // Транспортное дело России. 2013. № 4.

21. Докукин А.В., Борцова Д.Э. Нормативно-управленческие резервы качества комплексных товарно-сервисных предложений на потребительском рынке // Транспортное дело России. 2012. № 6-2.

22. Докукин А.В., Дрогобыцкий А.И. Эволюция организационных структур повышения качества управления инновационными компаниями // Транспортное дело России. 2011. № 4.

23. Ломакин М.И. Экономические механизмы развития информационной инфраструктуры предприятия // Транспортное дело России. 2011. № 4.

24. Докукин А.В., Гурьева Е.Ю. Развитие стандартов качества консалтинговых услуг // Транспортное дело России. 2012. № 6-2

© И.С. Салихова, 2014