

Салихова И.С. Салихов Б.В. Сущность, признаки и параметры качества самообучающихся организаций [Электронный ресурс] // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования: Научный интернет-журнал. 2014. – № 5(21). Режим доступа [http://iea.gostinfo.ru/files/2014\\_05/2014\\_05\\_03.pdf](http://iea.gostinfo.ru/files/2014_05/2014_05_03.pdf)

УДК 658

## СУЩНОСТЬ, ПРИЗНАКИ И ПАРАМЕТРЫ КАЧЕСТВА САМООБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Салихов Б.В.**, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и международного бизнеса Московского государственного лингвистического университета; профессор кафедры менеджмента и маркетинга Московского университета им. С.Ю. Витте  
E-mail: [mgsusalikhov@yandex.ru](mailto:mgsusalikhov@yandex.ru)

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

**Аннотация.** *В статье исследуется и определяется сущность самообучающейся организации; далее на основе сравнительного анализа самообучающейся, обычной обучающейся и традиционной организации выявляются и характеризуются основные классификационные признаки самообучающейся организации, предлагаются интегральные параметры ее качества. Основным результатом проведенного исследования является положение о необходимости развития корпоративной научно-образовательной системы в форме собственного когнитивного сектора, осуществляющего расширенное воспроизводство, прежде всего, неявных непередаваемых знаний как основы ключевых компетенций фирмы. Новым видится вывод о том, что в современных условиях социально-экономическая устойчивость и хозяйственное развитие экономической организации является непосредственной функцией ее способности к самостоятельному воспроизводству базовых и ключевых компетенций. Положения статьи имеют определенное теоретико-методологическое значение для дальнейшей разработки концепции самообучающейся организации в современной экономике. Кроме того, предложенные классификационные признаки и параметры качества данных организаций, являются основанием для практической деятельности руководителей современных предприятий по формированию и развитию собственных корпоративных научно-исследовательских и образовательно-методических подразделений.*

**Ключевые слова:** самообучающаяся организация; обучающаяся организация; экономика знаний; социально-экономический генотип; неявное знание; ключевая компетенция; параметры качества; воспроизводственный цикл инноваций; формы интегрированного интеллектуального капитала самообучаю-

щейся организации: исследовательский, образовательно-методический, предпринимательский и лидерский капитал; когнитивный сектор корпоративной экономики.

UDC 658

## THE NATURE, SIGNS AND QUALITY OF SELF-LEARNING ORGANIZATIONS

**Salihov B.V.**, Doctor of Economics, Professor of Economics and International Business department of Moscow State Linguistic University; Professor of Management and Marketing department of Moscow University named S.Y. Vitte

E-mail: mgsusalikhov@yandex.ru

**Salihova I.S.**, PhD, Associate Professor of accounting and taxation department of Moscow University named S.Y. Vitte

E-mail: irinasalikhova@yandex.ru

**Abstract.** *First of all, the article explores and defines the essence of a self-learning organization; Further, based on the comparative analysis of self-learning, are usually trained and traditional organizations are identified and characterized by a basic classification features a learning organization offering integrated quality parameters of the organization. The methodological basis of the provisions and the conclusions of the article is a systemic paradigm within which uses an interdisciplinary approach to the study of nature and characteristics of the socio-economic content of the self-learning organization. The main result of the study is the position on the need for corporate research and educational systems in the form of their own cognitive sector, the expanded reproduction primarily inexpressible implicit knowledge as the basis of core competencies of the firm. Now sees the conclusion that in the present conditions of socio-economic stability and economic development of economic organization is a direct function of its ability to self-reproduction of basic and key competences, as now compete not only innovative products as corporate research and educational competence of how create these products. In this regard, the article details the socioeconomic genotype of a self-learning organization, which is a system of meanings and values of creative innovation mental models. Article has a certain theoretical and methodological significance for the further development of the concept of self-learning organization in the modern economy. In addition, the proposed classification features and quality parameters of these organizations are the basis for the practice of modern business leaders to create and develop their own corporate research and educational-methodical units.*

**Keywords:** self-learning organization; learning organization; knowledge economy; socio-economic genotype; implicit knowledge; core competence; quality parameters; the reproductive cycle of innovation; form an integrated intellectual

capital of the self-learning organization: research, educational-methodical, business and leadership capital.

Замедление темпов экономического роста отечественной экономики, вызванное рядом внешних и внутренних обстоятельств, включая геополитические шоки, актуализирует давно назревшую задачу качественного обновления всех элементов созидательного капитала [3, 6, 12]. Высокая скорость хозяйственных изменений, качественно возросший конкурентный тонус на мировом и внутреннем рынке, растущие потребности в масштабных и непрерывных когнитивных и продуктовых инновациях определяют необходимость быстрого и высокоэффективного обновления корпоративных знаний и ключевых компетенций [14, 15]. Спрос на знания «здесь и сейчас», а также потребность в «точечных» уникальных компетенциях, основанных на неявном непередаваемом знании, обуславливает возрастающую нацеленность экономических организаций на самостоятельное воспроизводство ключевых, критических для предприятия компетенций за счет создания и развития системы корпоративного самообучения. Отсюда *цель статьи* заключается в том, чтобы на основе компаративистского анализа существующих в микроэкономике образовательных интенций, выявить конституирующие признаки и предложить основные параметры качества самообучающейся организации. Для достижения поставленной цели, предполагается последовательно решить следующие задачи: определить сущность самообучающейся организации; выявить ее основные классификационные признаки; охарактеризовать некоторые параметры качественной целостности самообучающейся организации.

Проблематике, связанной с исследованием сущности, выявлением качественных свойств и характеристик самообучающихся и обучающихся организаций в современной отечественной и зарубежной литературе уделяется определенное внимание [2, 13, 17]. При этом термин «самообучение», как представляется, наиболее полно отражает императив корпоративного, или организационного обучения, чем традиционный термин «обучение». Самообучение

нацеливает на актуализацию именно внутренних, собственных условий, факторов, механизмов и инструментов когнитивного развития конкретной экономической организации [1, 7].

Качественное отличие самообучения от обучения заключается в том, что здесь основная предметная область обучения создается в рамках самой организации, то есть сотрудники обучаются знаниям и компетенциям, сформированным собственным когнитивным сектором предприятия, исходя из реальных потребностей соответствующих субъектов. Кроме того, самообучение отражает воспроизводственную характеристику корпоративной образовательной деятельности: обучение носит «сквозной» характер, то есть от приобретения компетенций в области генерации идей и производства новых неявных знаний до конечной объективации этих знаний в полезные блага.

Обычная обучающаяся организация может всецело «питаться» знаниями и осуществлять поиск механизмов формирования новых компетенций за пределами своих структурных подразделений, являясь при этом «когнитивным реципиентом». Отсюда и соответствующие трактовки сущности таких организаций, например: обучающаяся организация – это такая организация, которая создает условия для обучения и развития всех работников. Нетрудно обнаружить, что здесь нет акцента на внутренние факторы повышения уровня образования и компетенций сотрудников; создание благоприятных условий для обучения и развития сотрудников могут лишь способствовать поиску нового знания, причем вовсе не обязательно, что этот поиск будет осуществляться внутри организации. Едва ли также будет полно высвечен императив именно эндогенного организационного самообучения, если обучающуюся организацию определять всего лишь как структуру, которая «не «упирается» в свои формальные процедуры, а способна выявлять результаты зарождающихся процессов и выгодно их использовать» [10].

Очевидно, что отмеченные и другие трактовки обучающейся организации, при всей научно-практической полезности заключенного в них исследо-

вательского и прикладного потенциала, не отражают главного: органического единства собственного корпоративного производства, распространения, обмена и использования новых знаний и компетенций. Отнюдь не всегда четко фиксируется непосредственная функциональная зависимость ключевых компетенций организации от ее собственных результатов когнитивного воспроизводства по «малому кругу», то есть от непрерывного воссоздания «знаний о воспроизводстве знаний». Именно такая функциональная зависимость является ключевой в деятельности современных экономических организаций, стремящихся к высокой степени хозяйственной устойчивости и обеспечению преимуществ в системе конкурентных и конкордных отношений.

Таким образом, *самообучающуюся организацию можно определить как организацию, основным свойством которой является самостоятельная деятельность по расширенному воспроизводству новейших знаний и ключевых компетенций сотрудников.* Учитывая существующие общие характеристики обучающихся и традиционных организаций, а также, используя методологический потенциал приведенного выше определения сущности именно самообучающейся организации признакам самообучающейся организации или корпорации, резонно следующие положения, интегрированные в соответствующие умозаключения.

*Во-первых, самообучающаяся организация – это организация воспроизводственного цикла новых знаний, то есть корпоративной «когнитивной самодостаточности», где критически важным источником обучения являются собственные новые знания.* Воспроизводственный цикл новейших знаний означает непрерывно воссоздаваемое единство процессов производства неявных знаний, их формализацию и распространение с последующей объективацией в конечные потребительские продукты. Рассматриваемый тип организации, демонстрируя отмеченную когнитивную самодостаточность, способен к «когнитивной автономности», обеспечивая себя требуемым объемом новых идей и проектов продуктовых инноваций. Отмеченный признак самообучаю-

щейся организации существенно контрастирует с существующими концептами обучающихся и традиционных корпораций.

***Во-вторых,** самообучающаяся организация воспроизводит объем знаний, достаточный для развития собственных ключевых компетенций, обеспечивающих ей высокий уровень экономической рыночной устойчивости и одноименный рост.* Речь идет о том, что воспроизводственный цикл собственных знаний и компетенций должен демонстрировать «качественную целостность», то есть расширенно воспроизводить именно ключевые знания и компетенции. Обычная обучающаяся корпорация свои критически важные ключевые компетенции формирует в основном на основе «спонтанных», как правило, внешних источников знаний. Если обнаруживаются собственные уникальные когнитивные проекты, то это носит случайный характер. Еще в большей степени отсутствует такое условие и в традиционных корпорациях, которые осуществляют поиск источников базовых и критически важных компетенций на рынках человеческого и интеллектуального капитала.

***В-третьих,** к разряду самообучающихся относятся организации, в которых существует и развивается «социально-экономический генотип самообучения», основанный на инновационном экономическом менталитете сотрудников и созидательных ценностно-смысловых конструктах.* Социально-экономический генотип организации представляет собой систему ментальных моделей и ценностных установок сотрудников конкретной организации, обеспечивающих качество восприятия и осмысления ими новой информации, а также определяющих социально качество общей направленности экономической деятельности [18, 11]. Ментально-смысловая модель самообучающейся организации заключается, прежде всего, в наличии инновационного типа менталитета, в основе которого обнаруживаются стереотипы и архетипы *инновационной экзистенции*, то есть автоматизма в восприятии и осмыслении не всякой, а именно инновационной информации и новых знаний. Здесь поиск всего нового есть витальный стереотип экономического поведения и мышления;

другими словами, новаторские идеи и знания практически не попадают на «мыслительную таможенную», где могут быть задержаны или полностью оставлены; налицо господство менталитета «собственные знания – основа экономического роста фирмы». Ценностный конструкт самообучающейся организации заключается в безусловном признании таких ценностей, как «каждый сотрудник – производитель новых знаний и компетенций», «сила корпорации – в новаторах и новых знаниях» и других [5].

*В-четвертых, признаком самообучающейся организации является наличие диверсифицированного интеллектуального капитала, способного непрерывно осуществлять воспроизводственный цикл новых знаний и компетенций.* В рамках данного интеллектуального капитала выделяются такие его формы, как *исследовательский капитал*, призванный осуществлять воспроизводство неявных (непередаваемых и передаваемых) корпоративных знаний; *научно-образовательный и методический капитал*, как система знаний и компетенций в сфере организации и осуществления образовательной деятельности в рамках предприятия (формализация и распространение новых знаний); *предпринимательский капитал*, функцией которого является объективация новых знаний и компетенций сотрудников организации в конечные потребительские блага; *лидерский капитал*, осуществляющий системное (пассионарное, рисковое, инновационное) управление всеми элементами и звеньями корпоративной деятельности.

Отдельные аспекты формирования и развития интеллектуального капитала самообучающейся организации рассматривались в работах современных отечественных и зарубежных исследователей [4]. При этом достигнуто немало существенных и весьма перспективных научных результатов, связанных с развитием отдельных форм корпоративного интеллектуального капитала. Однако в большинстве исследований авторы по-прежнему остаются «заложниками» структуры корпоративного интеллектуального капитала «по Т. Стюарту», где выделяются всего «три его формы»: *человеческий, структурный и клиентский*

*капитал* [18]. Такое деление корпоративного интеллектуального капитала давно уже является отнюдь не бесспорным, хотя современная рыночная динамика и требования конкурентно-конкордных отношений настоятельно требуют постоянного качественного совершенствования бытующих представлений о сущности и социально-экономическом содержании данного капитала.

Говоря об обычной обучающейся организации, исследователи обычно выделяют высокоразвитый сектор передачи, распространения и обмена знаниями, что превращает такие организации в собственников образовательно-методического капитала. Между тем, здесь нет целостного и, одновременно, генетически декомпозиционного интеллектуального капитала, который обеспечивал бы организацию собственными новыми идеями и знаниями, доводя их до создания реальной добавленной стоимости. Даже когда исследователи рассматривают пути *перехода от обучающейся организации к интеллектуальной организации*, и здесь интеллектуальный капитал остается организационно «размытым», без четкого выделения его форм, которые корреспондировались бы с фазами расширенного воспроизводства новых знаний и компетенций [13]. В рамках же традиционной организации функционирует интеллектуальный капитал «по Т. Стюарту», и в этом случае речь не идет об оптимизации различных форм данного капитала.

***В-пятых***, *самообучающаяся организация качественно характеризуется наличием «генетически целостного организационного капитала», который адекватен требованиям исследовательского, образовательного, предпринимательского и лидерского капитала.* Организационный капитал – это, как известно, поток ценностей, обеспечивающих ожидаемый уровень доходности предприятия именно за счет формирования и развития необходимых элементов организации; поток ценностей и создание «организационной» добавленной стоимости здесь непосредственно увязывается со скоростью организационных трансформаций, что приводит к сокращению всех видов издержек. В рамках самообучающейся организации создаются и развиваются самостоя-



тельные, причем всегда инновационные (подвижные, сетевые, виртуальные, смешанные, внутрифирменные, межфирменные и др.) различные элементы организационной структуры, которые целенаправленно обеспечивают высокую результативность функционирования научно-исследовательского, образовательно-методического, предпринимательского и лидерского капитала [15].

В частности, исследовательский капитал организационно может быть оформлен в систему соответствующих научных центров и лабораторий, целевых брейнсторминговых команд, сетевых креативных сообществ и т.д. Образовательно-методический капитал организационно может быть «капитализирован» в различные формы и виды когнитивно-образовательных структур, таких, например, как учебные и методические центры, микросоциальные образовательные сети и сети краудсорсинга, команды, группы и кружки качества и многое другое. Предпринимательская форма интеллектуального капитала корпорации имеет свои организационные структуры, связанные непосредственно с техникой и технологией производства как собственно интегрированного интеллектуального капитала организации, так и конечных благ. Особое место в рамках организационного капитала занимает *когнитивный сектор корпорации*, оформленный в систему сетевых связей и доверительных отношений, обеспечивающих высокий уровень эффективности расширенного воспроизводства корпоративных знаний [9, 16].

*В-шестых, в рамках самообучающейся организации господствующими являются неформальные социально-экономические отношения, основанные на межличностном и внутрифирменном институциональном доверии, что постоянно минимизирует трансформационные, трансакционные, социальные и другие виды издержек.* Исследовательским интенциям, поиску новых форм и методов «добычи» знания и формированию ключевых компетенций в большей степени соответствуют неформальные институты и высокоразвитые формы корпоративного социального капитала. Хорошо известно, что в среде творческих работников и общей атмосферы креативности наиболее результативно

«работают» не приказы и директивы, а «джентльменские» соглашения между сотрудниками организации. Неформальные институты, воспроизводимые в процессе непрерывного корпоративного институционального предпринимательства, являются адекватной формой быстро меняющихся «правил игры» в условиях высокой скорости обновления производимой продукции.

Что касается качества социального капитала самообучающейся организации, то здесь следует выделить наличие и, одновременно, преимущество многообразных форм и способов *горизонтальных сетевых взаимодействий*, в рамках которых сотрудники различных структур предприятия имеют возможность для развивающего обмена-общения без каких-либо ограничений. Организуются эти сетевые взаимодействия в команды качества, рабочие команды, сетевые сообщества «по интересам», временные творческие коллективы, «центры образовательных технологий», научно-практические и методические семинары и многие другие сети, возникающие и воспроизводящиеся именно исходя из реальных когнитивных и продуктовых потребностей корпорации. При этом *система доверия в самообучающейся организации* носит «сквозной», воспроизводственный характер [10].

*В-седьмых, самообучающаяся организация качественно отличается от других корпоративных структур тем, что стремится к росту рынка собственных формализованных знаний, осуществляя активную консалтинговую деятельность и проводя аутсорсинг.* Коллективная компетенция к самообразованию у таких организаций имеет свою естественную генетическую основу в форме собственного когнитивного сектора корпоративной экономики. Осуществляя массированные инвестиции в развитие данного сектора, самообучающаяся организация имеет возможность постоянно и расширенно воспроизводить новые идеи и знания не только для собственных производственных нужд, но и для удовлетворения когнитивных потребностей других предприятий. Это означает, что самообучающиеся организации *расширяют свое рыночное пространство* посредством целенаправленного включения в рыночные

обменные трансакции не только конечные продуктовые инновации, но и систему формализованных знаний, а также определенные элементы «когнитивной эссенции» путем, например, различных платных стажировок и сетевых обменов-общений, в ходе которых формируются уникальные профессиональные компетенции.

***В-восьмых,** самообучающаяся организация характеризуется лидерским стилем управления как адекватной формой управленческих трансакций в условиях требований масштабных, непрерывных и радикальных экономических инноваций.* О лидерском стиле управления сказано немало в отечественной и зарубежной литературе, хотя, применительно к феномену самообучающейся корпорации, здесь требуются некоторые уточнения и дополнительные характеристики. Прежде всего, лидерство здесь должно быть направлено на всемерное развитие когнитивного сектора корпоративной экономики, что предполагает становление именно *когнитивного лидерства*, нацеленного на расширенное воспроизводство системы неявного знания. Очевидно, что корпоративный лидер должен обладать такой *ключевой компетенцией как умение воссоздавать неявные знания*. Кроме того, лидер призван осуществлять майевтику, то есть «проявлять», выводить «на свет» неявные знания, находящиеся в головах сотрудников.

В рамках обычной обучающейся организации могут иметь место различные стили и методы управления, в том числе и содержащие в себе элементы лидерства. Однако замыслу и ментальной модели такой организации в большей степени соответствует «руководство» как управленческая парадигма, основанная на принятии самостоятельных решений в процессе и результате консультаций, совещаний и бесед с заинтересованными сотрудниками организации. Управленческая парадигма «менеджмент», основанная на высокой исполнительской дисциплине управленцев («туннельное» видение проблем), а не на творческой инициативе при разработке и принятии судьбоносных решений, в большей степени релевантна традиционной организации [5]. Суще-

ственные отличия самообучающейся организации от обычной обучающейся корпорации и от традиционной организации показаны в таблице 1.

Таблица 1

### Отличия самообучающейся организации от обычной обучающейся и традиционной организации

№ п/п	Параметры	Самообучающаяся организация	Обучающаяся организация	Традиционная организация
1	Наличие воспроизводственного цикла новых знаний	<i>Обладает полным циклом воспроизводства новых знаний и компетенций; существует собственный источник новых знаний; организация - («когнитивный донор»)</i>	Может отсутствовать цикл создания неявных знаний и этап их формализации; образовательные интенции носят ограниченный характер; организация - «когнитивный реципиент»	Знания и компетенции приобретаются на рынке человеческого капитала; интенции обучения носят несистемный характер
2	Когнитивный источник экономического роста и конкурентных преимуществ	<i>Ключевые и базовые компетенции, создаваемые и воспроизводимые на основе собственного исследовательского и образовательного потенциала; имеет место когнитивная «качественная целостность»</i>	Ключевые и базовые компетенции, создаваемые на основе внешних источников нового знания и внутренних образовательных форм и способов деятельности	Ключевые и базовые компетенции приобретаются на внешнем рынке человеческого капитала
3	Качество «социально-экономического генотипа», или ментально-ценностной модели	<i>Инновационный тип корпоративного менталитета, основанного на «экзистенции творчества и новаторства»; безусловный приоритет ценностей «креативного производства» и интеллектуального предпринимательства; «каждый сотрудник – производитель новых знаний и компетенций»</i>	Переходный, возможно «кризисный» тип экономического менталитета со стереотипами, отражающими требования «экзистенции обучения» и такими ценностями, как «корпоративный всеобуч» и «развивающий обмен-общение»	Экономический менталитет «делать то, что всегда хорошо получалось»; система ценностей соответствует императиву: «делаем и будем делать то, что успешно апробировано другими»
4	Характер и качество экономической устойчивости и интеллектуальной безопасности	<i>Основаны на «когнитивной эссенции» и ориентированы на долгосрочные интервалы времени; устраняется неопределенность, минимизируется риск и формируется высокий уровень общей и интеллектуальной безопасности</i>	Основаны на образовательных методиках и ориентированы на среднесрочные интервалы времени; минимизируется неопределенность, и возрастают риски в сфере интеллектуальной безопасности	Основаны на случайных «рыночных удачах» и ориентированы на краткосрочные интервалы; отсутствует понятие интеллектуальной безопасности
5	Содержательные признаки инновационной деятельности	<i>Осуществляется поиск радикальных, масштабных и непрерывных инноваций на основе преимущественно собственного и частично</i>	Осуществляется поиск различных форм улучшающих инноваций «навверняка» на основе внешних и частично собственных источни-	Инновационная деятельность носит спонтанный, случайный и фрагментарный характер; «диктат» апробирован-

		<i>внешнего производства новых знаний и компетенций</i>	ков новых знаний и компетенций	ных форм производства
6	Качество корпоративного интеллектуального капитала	<i>Интеллектуальный капитал носит диверсифицированный характер и декомпозируется на научно-исследовательский, образовательно-методический, предпринимательский и лидерский; данные формы капитала образуют синергию креативной деятельности организации; основой является эндогенный капитал «знаний и компетенций о знаниях и компетенциях»</i>	Интеллектуальный капитал носит структурный характер и подразделяется на образовательный, предпринимательский и управленческий; синергия творчески-трудовой деятельности носит спонтанный характер; основой является экзогенный интеллектуальный капитал производственных и технологических и продуктовых знаний	Интеллектуальный капитал может и не позиционироваться в качестве самостоятельного феномена; организация ограничивается развитием обычного человеческого капитала в форме традиционных «продуктовых» знаний и компетенций
7	Качество организационного построения корпорации	<i>Формируется и развивается генетическая «организационная целостность», что фиксируется в самостоятельном феномене «организационного капитала», основой которого является собственный когнитивный сектор корпоративной экономики; «организационная целостность» является самостоятельным высокоэффективным (сетевым) источником добавленной стоимости</i>	Отсутствует организационная целостность, однако существуют самостоятельные формы методического и предпринимательского капитала; феномен организационного капитала как потока созидательных ценностей не формируется; влияние организационных форм на добавленную стоимость четко не фиксируется и не интерпретируется	Организационное построение корпорации носит традиционный характер; новые формы организации деятельности (сетевые, виртуальные, смешанные и др.) не являются предметом специальных управленческих интенций
8	Качество корпоративных институтов	<i>Формируется и действует высокоразвитый институциональный капитал, в основе которого неформальные институты, воспроизводимые всеми участниками экономических транзакций в процессе институционального предпринимательства</i>	Институциональный капитал имеет «размытые» формы и нет четко выраженного институционального предпринимательства; новые институты «имплантируются» извне либо воссоздаются высшим руководством корпорации	Как таковой институциональный капитал отсутствует; институты в основном носят формальный характер; неформальные нормы и правила создаются редко и спонтанно
9	Качество социально-экономических взаимодействий	<i>Высокая «плотность» и интенсивность развивающегося обмена-общения; наличие множества диверсифицированных форм сетевых, именно горизонтальных, конкордных взаимодействий, что свидетельствует о высокоэффективном со-</i>	Социальные взаимодействия осуществляются в рамках вертикально-горизонтальных сетевых форм и в режиме конкурентно-конкордных отношений; социальный капитал не позиционируется как самостоятельный фактор производства;	Социальные взаимодействия уступают место обычному «социальному действию», осуществляемому в рамках конкурентных отношений; социальный капитал и одноименные активы не формируются либо

		<i>циальном капитале и развитых формах внутрифирменного доверия; важнейшим социальным активом является репутационный капитал</i>	уровень внутрифирменного доверия не всегда приводит к формированию репутационного капитала	носят случайный характер
10	Качество и основная форма корпоративного управления	<i>Пассионарное лидерство и высокоразвитый лидерский капитал, характеризующийся релевантной «лидерской сетью»; ключевой управленческой компетенцией является «когнитивное лидерство», то есть лидерское управление процессом воспроизводства неявных знаний («когнитивной эссенции»)</i>	Управление в форме руководства, основанном на высоком качестве принимаемых решений в области воспроизводства явных и «продуктовых» знаний; высокоэффективно функционирует «вертикально-горизонтальная» форма управления	Управление в форме менеджмента, основанном на высоком уровне исполнительской дисциплины при осуществлении воспроизводства конечных товаров и услуг; господствует управленческая «вертикаль»

*Источник:* [2, 4, 13, 16, 17].

Логика проводимого исследования позволяет выделить и предложить следующие конституирующие параметры и показатели качества корпоративного самообучения. **Во-первых**, важнейшим критерием самообучающегося эффекта может *масштабность и непрерывность конечных продуктовых инноваций*, воспроизводимых преимущественно (более 50%, либо 2/3) на основе использования собственного исследовательского и образовательно-методического капитала. Масштабность и непрерывность инноваций может характеризоваться показателем полного обновления линейки продуктов, например, в течение трех-пяти лет, в зависимости от отраслевой и иной специфики деятельности предприятия.

**Во-вторых**, показателем качества эффекта самообучения является формирование и постоянное воспроизводство *ключевых компетенций*, обеспечивающих организации высокую степень экономической устойчивости, социально-экономическое развитие и интеллектуальную безопасность. Эти ключевые компетенции, являясь основным источником добавленной стоимости, должны воссоздаваться и обновляться в рамках самого предприятия. Вся инновационная продукция, создаваемая и реализуемая фирмой, должна быть функцией этих ключевых компетенций. Важно подчеркнуть, что разработка

организацией ключевых компетенций на основе «не своих» знаний и когнитивных умений, даже в случае выполнения первого условия (производство более 50-ти процентов инноваций на основе собственных знаний), не позволяет определить ее как самообучающуюся организацию. Другими словами, *количество масштабных и непрерывных инновационных решений и действий в рамках самообучающейся организации должно привести к качеству ключевых компетенций, обеспечивающих экономическую устойчивость и интеллектуальную безопасность предприятию.*

***В-третьих,*** показателем существования эффекта самообучения является наличие собственного исследовательского и образовательного сектора корпоративной экономики, в рамках которого в течение определенного *фиксированного интервала времени (например, один раз в течение 5-ти лет) проходят переподготовку все сотрудники предприятия, а также открыт набор для сотрудников других корпораций.* При этом в организации существуют соответствующие институциональные нормы, регулирующие и координирующие порядок, продолжительность и ожидаемое качество обновленных компетенций сотрудников «на выходе». Важно подчеркнуть, что плановая переподготовка сотрудников в рамках самой организации является элементом корпоративной культуры и ключевым ценностно-смысловым императивом.

***В-четвертых,*** показателем наличия эффекта самообучения является *рост удельного веса дохода от консалтинговой деятельности и аутсорсинга.* Поскольку названные формы интеллектуального производства неявных и явных знаний напрямую связаны с исследовательским и образовательным секторами корпоративной экономики, то именно доля в прибыли предприятия названных форм интеллектуального производства является важнейшим показателем действенности интенций самообучения и самообразования представителей корпоративного сообщества. Можно условно «ввести» некий показатель, четко фиксирующий бытие эффекта самообучения, например, 10 и более

процентов прибыли фирмы, получаемой от собственного консалтинга и аутсорсинга.

**В-пятых**, важным критерием наличия эффекта самообучения является создание и развитие такого интеллектуального актива, как *бренд самообучающейся корпорации*, который может иметь различные эмоциональные названия, такие, например, как «компания-учитель», «познающая фирма» и другие. Самостоятельная доходность бренда самообучающейся корпорации фиксирует факт реальности соответствующих эффектов и результативности их использования. Косвенным показателем действенности данного брендинга может служить «поток» креативных сотрудников, желающих прийти в данную организацию, а также показатели «оттока» тех, кто не желает непрерывно совершенствовать собственные знания и компетенции.

Таким образом, сущность самообучающейся организации (корпорации, предприятия, фирмы) заключается в ее способности обеспечивать полный инновационный цикл создания востребованных рынком товаров и услуг [20]. Содержание самообучающейся организации раскрывается через спецификацию ее интегрированного интеллектуального капитала [19, 21-22], включающего научно-исследовательский, образовательно-методический, производственно-предпринимательский и управленческий капитал. Каждый из данных видов капитала представляет собой определенный набор новых знаний и компетенций, позволяющих в своем системном единстве обеспечивать расширенное воспроизводство масштабных, непрерывных и даже радикальных инноваций.

Критическое качество самообучения связано с такими новыми формами и аспектами социально-экономического поведения организаций, которые во главу угла ставят цели и задачи *расширенного воспроизводства системы неявных экономических знаний, или «когнитивной эссенции»*, без которой невозможно обеспечить стратегию инновационной деятельности предприятия в условиях растущей интенсификации конкурентных и, одновременно, кон-



кордных отношений. Развитие корпоративной системы неявных знаний требует формирования и развития собственного *когнитивного сектора корпоративной экономики*, то есть создания специальных организационных и институциональных элементов [23], нацеленных на решение не столько «продуктовых», сколько «знаниевых» задач. Кроме того, качество самообучающейся организации непосредственно увязывается с *релевантным социально-экономическим генотипом*, включающим инновационный экономический менталитет, созидательные ценностные смыслы, прогрессивные институты и высокоэффективный социальный капитал с развитой системой долговременных доверительных отношений.

### Список использованных источников и литературы

1. Гайсельхарт Х. Обучающееся предприятие в XXI веке. – Калуга: Духовное познание, 2004. – 264 с.
2. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.
3. Глазьев С. Санкции США и политика Банка России: двойной удар по национальной экономике // Вопросы экономики. 2014. – № 9. – С. 13-30.
4. Дресвянников В.А. Построение системы управления знаниями на предприятии. – М.: КноРус, 2008. – 344 с.
5. Духовно-нравственная онтология современного социально-экономического развития: Монография. – М.: Издательство «КноРус», 2011. – 328 с.
6. Замараев Б., Назарова А., Суханов Е. Финансовые ограничения вслед за инвестиционной паузой // Вопросы экономики. 2014. – № 10. – С. 4-44.
7. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Инфра-М, 2010. – 624 с.
8. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
9. Лунева Е.В. Социальный капитал как фактор инновационного развития предприятия: Монография. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2011. – 140 с.
10. Лунева Е.В. Инновационные социальные сети предприятия: специфика формирования и управления // Интеграл. – 2011. – № 5. – С. 46-52.

11. Макаров В.Л. Микроэкономика знаний / В.Л. Макаров, Г.Б. Клейнер; Отд. обществ. наук РАН, ЦЭМИ РАН. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – 204 с.
12. Мау В.А. В ожидании новой модели роста: социально-экономическое развитие России в 2013 году // Вопросы экономики. – 2014. – № 2. – С. 4-33.
13. 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.
14. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия. – М. Издательский дом «Дело» РАНХ и ГС, 2013. – 104 с.
15. 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.
16. Салихов Б.В., Лунова Е.В. Управление корпоративными знаниями в инновационной экономике. – М.: Изд-во МГОУ, 2013. – 294 с.
17. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 1999. – 384 с.
18. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
19. Дрогобыцкая К.С., Докукин А.В., Ершов А.С. Современные социально-информационные факторы совершенствования цепей создания ценности // Транспортное дело России. 2013. № 4.
20. Докукин А.В., Борцова Д.Э. Нормативно-управленческие резервы качества комплексных товарно-сервисных предложений на потребительском рынке // Транспортное дело России. 2012. № 6-2.
21. Докукин А.В., Дрогобыцкий А.И. Эволюция организационных структур повышения качества управления инновационными компаниями // Транспортное дело России. 2011. № 4.
22. Ломакин М.И. Экономические механизмы развития информационной инфраструктуры предприятия // Транспортное дело России. 2011. № 4.
23. Докукин А.В., Гурьева Е.Ю. Развитие стандартов качества консалтинговых услуг // Транспортное дело России. 2012. № 6-2

© И.С. Салихова, 2014

© Б.В. Салихов, 2014