

Салихова И.С. Система качества самообучающихся организаций в экономике знаний [Электронный ресурс] // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования: Научный интернет-журнал. 2014. – № 6(22). Режим доступа http://iea.gostinfo.ru/files/2014_06/2014_06_02.pdf

УДК 658

СИСТЕМА КАЧЕСТВА САМООБУЧАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

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

***Аннотация.** В статье исследуется система экономических отношений, возникающих в сфере создания и развития самообучающихся организаций как специфической инновационной формы бытия экономических структур в современной когнитивной экономике. Методологическим основанием исследования являются ключевые положения поведенческой экономики и системной парадигмы, связанные с актуализацией неэкономических и междисциплинарных факторов социально-экономической динамики. Научная новизна статьи заключается в следующих результатах анализа социально-экономического качества самообучающейся организации: во-первых, доказано, что интенции корпоративного самообучения являются критическим фактором обеспечения социально-экономической устойчивости предприятия в условиях обострения конкуренции на рынках знаний и продуктов; во-вторых, определена сущность, а также предложены классификационные признаки и охарактеризованы качественные свойства, отличающие самообучающуюся организацию от обычной организации; в-третьих, обоснован вывод о ключевой роли университетов как основных «аттракторов» в создании и развитии ключевых форм самообучающихся организаций; в-четвертых, выявлены основные проблемы формирования самообучающихся организаций в отечественной экономике. Положения статьи могут быть использованы при формировании научно-практических парадигм в сфере дальнейшего социально-экономического анализа самообучающихся организаций и процесса когнитивизации современной экономики.*

Ключевые слова: самообучающаяся организация; когнитивная экономика; ключевые компетенции; классификационные признаки и параметры качества самообучающейся организации; социально-экономический генотип предприятия; предпринимательские университеты; интегрированный интеллектуальный капитал организации; технологизация образовательной деятельности.

THE SISTEM OF QUALITY OF SELF-LEARNING ORGANIZATIONS IN KNOWLEDGE 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. *The subject of this paper is a system of economic relations arising and reproducing in the creation and development of a self-learning organization as a specific form of being innovative economic structures in modern cognitive economy, or economy of the "knowledge of the reproduction of knowledge." The methodological bases of the study are the key provisions of behavioral economics and systemic paradigm associated with the actualization of non-economic factors and interdisciplinary socio-economic dynamics. Scientific novelty of the paper is the following results of the analysis of socio-economic quality of self-learning organization: firstly, it is proved that the intentions of corporate self-learning is a critical factor in ensuring social and economic sustainability of the enterprise in an increasingly competitive environment in the markets of knowledge and products; secondly, defines the essence and proposed classification features and are characterized by high quality properties that distinguish the self-learning organization from the usual organization; third, the conclusion is justified on the key role of universities as the main "attractors" in the creation and development of the key forms of a self-learning organization; fourth, the main problems of formation of a self-learning organization in the domestic economy. Article may be used in the formation of scientific and practical paradigm in further socio-economic analysis of a self-learning organization in a modern economy.*

Keywords: self-learning organization; cognitive economics; core competencies; classification features and quality parameters of the self-learning organization; socioeconomic genotype enterprise; entrepreneurial universities; integrated intellectual capital of the organization; technologization educational activities.

Современный этап социально-экономического развития характеризуется растущей актуализацией экономики знаний, причем существенное значение для успешной деятельности предприятий и фирм имеет расширенное воспроизводство именно неявных знаний, определяющих качество базовых и ключевых компетенций руководителей и сотрудников создающих организаций. Это означает, что основным источником конкурентных преимуществ совре-

менной корпорации является качество ее когнитивного сектора, в рамках которого производятся и используются «знания о познании», или знания о том, как воспроизводить новые знания и компетенции. Другими словами, 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 и *цель данной статьи* заключается в выявлении и социально-экономической характеристике качественных свойств самообучающихся организаций как релевантной формы корпорации в современной экономике знаний.

Сегодня мало сказать, что экономическая среда характеризуется высоким уровнем конкуренции, требующей от корпораций постоянного обновления своей продукции путем поиска неординарных вариантов использования факторов производства. Обычная трактовка сущности инновационного развития экономики становится все больше похожей на некую хозяйственную абстракцию, если не учитывает некоторых особенностей социально-экономической среды, определяющих требования не столько к количеству продуктовых инноваций, сколько к их качественным характеристикам [12]. В чем же заключаются эти особенности, и как они влияют на когнитивную систему современной организации?

Поскольку хорошо известно, что в основе всякой продуктовой инновации лежит система неявных и явных знаний, то 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 отчетливее вырисовывается потребность в корпоративном самообучении как скоростном и высокоэффективном методе и способе воспроизводства именно неявных знаний, творчески-трудовых компетенций и конечных продуктов. Конкретная взаимосвязь динамики экономиче-

ской 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. Это обстоятельство является, по сути, ключевым для понимания необходимости масштабного корпоративного самообучения: «успеть» за скоростью обновления продукции и обеспечить организации высокий уровень социально-экономической устойчивости можно лишь в том случае, если «наладить» собственное расширенное воспроизводство новых знаний и *ключевых продуктовых компетенций*.

Во-вторых, важнейшей потребностью, нацеливающей современные организации к самообучению, является ускоренная актуализация корпоративных систем неявного непередаваемого знания, конституирующего рыночную уникальность организации и требуемое качество всего «набора» базовых и ключевых компетенций [26]. Непрерывное ускорение рыночной динамики оставляет все меньше шансов тем экономическим структурам, кто «питается» преимущественно явными знаниями, получаемыми из внешних источников. Не отрицая большого значения рынка формализованных знаний и его роли в развитии современных инноваций, тем не менее, отметим, что *стратегическая рыночная устойчивость* возникает у тех фирм, которые не покупают, а сами производят новые знания, трансформируя их в ключевые компетенции.

В-третьих, самообучающиеся организации являются естественной формой бытия для собственников индивидуальных интеллектуальных капиталов, стремящихся к высокоэффективной самореализации [14]. В рамках концепции «образования через всю жизнь» сотрудники и руководители современных предприятий могут и хотят повышать уровень своих знаний и творчески-трудовых, а также управленческих компетенций именно в рамках действующих организаций. Конечно, это требует создания собственных корпоративных баз знаний, формирования и развития специального когнитивного сектора,

производящего новые знания и компетенции, привлечения требуемых «работников знания» (директоров по управлению знаниями, инженеров и технологов знания, специалистов в области разработки компьютерных программ и др.). Интерес к высокоэффективной творчески-трудовой деятельности у собственников индивидуальных интеллектуальных капиталов сохранится лишь в том случае, если у них будет реальная возможность для своего развития именно в рамках организации.

Проблематике корпоративного обучения в современной отечественной и зарубежной литературе уделяется достаточно пристальное и растущее внимание [6, 7]. Однако термин «самообучение» наиболее полно отражает императив профессионального роста сотрудников организации, чем традиционный термин «обучение». Самообучение нацеливает на актуализацию именно внутренних, собственных условий, факторов, механизмов и инструментов когнитивного развития конкретной экономической организации. Качественное отличие самообучения от обучения заключается в рамках самообучающейся организации основным источником полезных знаний и компетенций сотрудников является собственный когнитивный сектор предприятия. Кроме того, обучение здесь 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». Качество же самообучения характеризует не только способность выявлять результаты каких-либо инновационных процессов и явлений в рамках корпорации, но и самостоятельно инициировать эти процессы. Существующие трактовки обучающейся организации [5, 20], не фиксируют непосредственной функциональной зависимости ключевых компетенций организации от ее собственных результатов когнитивного воспроизводства. Но именно такая зависимость является ключевой в деятельности современных экономи-

ческих 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. Используя методологический потенциал предложенной трактовки, а также выводы из анализа качественных свойств обычной обучающейся организации [7, 10, 20], можно выделить и кратко охарактеризовать основные классификационные признаки самообучающейся корпорации, функционирующей в современной экономике знаний.

Прежде всего, самообучающаяся организация характеризуется «когнитивной самодостаточностью», то есть основным 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 соответствующих продуктовым инноваций.

Далее, самообучающаяся организация воспроизводит объем знаний, достаточный для развития ключевых компетенций, обеспечивающих ей экономический рост. Речь идет о том, что воспроизводственный цикл собственных знаний и компетенций должен демонстрировать «качественную целостность», то есть свою способность не просто воспроизводить знания и компетенции на основе собственных исследований и разработок, а расширенно воспроизводить именно ключевые знания и компетенции. Обычная обучающаяся корпорация свои ключевые компетенции формирует в основном на основе «спонтанных», как правило, внешних источников знаний.

Важным признаком самообучающейся организации является то, что ее социально-экономический генотип основан на инновационных, созидательных ментально-смысловых конструктах [19]. Содержание данных конструктов заключается в наличии инновационного типа менталитета, в основе которого обнаруживаются стереотипы *инновационной экзистенции*, то есть автоматизма в восприятии и осмыслении не всякой, а именно инновационной информации [16, 23]. Социально-экономическому генотипу самообучающейся корпорации в качестве ценностной установки и соответствующей ментальной модели соответствует такая имманентная цель как расширенное воспроизводство системы, прежде всего, неявного знания.

Признаком самообучающейся организации является также наличие интеллектуального капитала, способного непрерывно осуществлять производственный цикл новых знаний и компетенций. В рамках данного интеллектуального капитала выделяются такие его формы, как *исследовательский капитал*, призванный осуществлять воспроизводство неявных знаний; *научно-образовательный и методический капитал*, как система знаний и компетенций в сфере организации и осуществления образовательной деятельности в рамках предприятия; *предпринимательский капитал*, функцией которого является объективация новых знаний и компетенций сотрудников в конечные блага; *лидерский капитал*, осуществляющий инновационное управление всеми элементами и звеньями корпоративной деятельности [27].

Самообучающаяся организация обладает высокоразвитым институциональным и социальным капиталом, основанным на неформальных институтах и системе доверительных отношений, минимизирующих трансформационные, транзакционные, социальные и другие виды издержек. Что касается качества социального капитала самообучающейся организации, то здесь следует выделить наличие многообразных форм и способов *горизонтальных сетевых взаимодействий*, в рамках которых сотрудники имеют возможность для развивающего обмена-общения без каких-либо ограничений. При этом система доверия в самообучающейся организации носит «сквозной» характер [17].

Самообучающаяся организация характеризуется лидерским стилем управления как адекватной формой управленческих трансакций в условиях требований масштабных, непрерывных и радикальных экономических инноваций [2]. Цели корпоративного самообучения нацеливают, прежде всего, на развитие *когнитивного лидерства*, обеспечивающего расширенное воспроизводство системы неявного знания. В связи с этим, ключевым признаком и, одновременно, императивом формирования самообучающейся организации также является *лидерское когнитивное предпринимательство*, представляющее собой инновационную деятельность управленца-лидера в сфере создания и развития корпоративного сектора по воспроизводству знаний и ключевых компетенций. Отмеченные и некоторые другие классификационные признаки самообучающейся организации, вытекающие из анализа релевантной литературы, показаны на рисунке 1.

Сформулированные классификационные признаки самообучающейся организации позволяют сделать ряд обобщений и предложить соответствующие параметры ее качества. Во-первых, исходным критерием самообучающегося эффекта является воспроизводство инноваций преимущественно, например, две трети их общего объема, на основе собственного исследовательского и образовательно-методического капитала. Во-вторых, интегральным показателем качества эффекта самообучения является воспроизводство в рамках собственного когнитивного сектора ключевых компетенций, обеспечивающих организации высокую степень экономической устойчивости и интеллектуальной безопасности. В-третьих, параметром качества самообучающейся организации является рост удельного веса дохода от консалтинговой деятельности и аутсорсинга. В-четвертых, важным критерием наличия эффекта самообучения является создание и развитие такого интеллектуального актива, как бренд самообучающейся корпорации. Косвенным показателем действенности данного бренда может служить «поток» креативных сотрудников, желающих прийти в данную организацию.

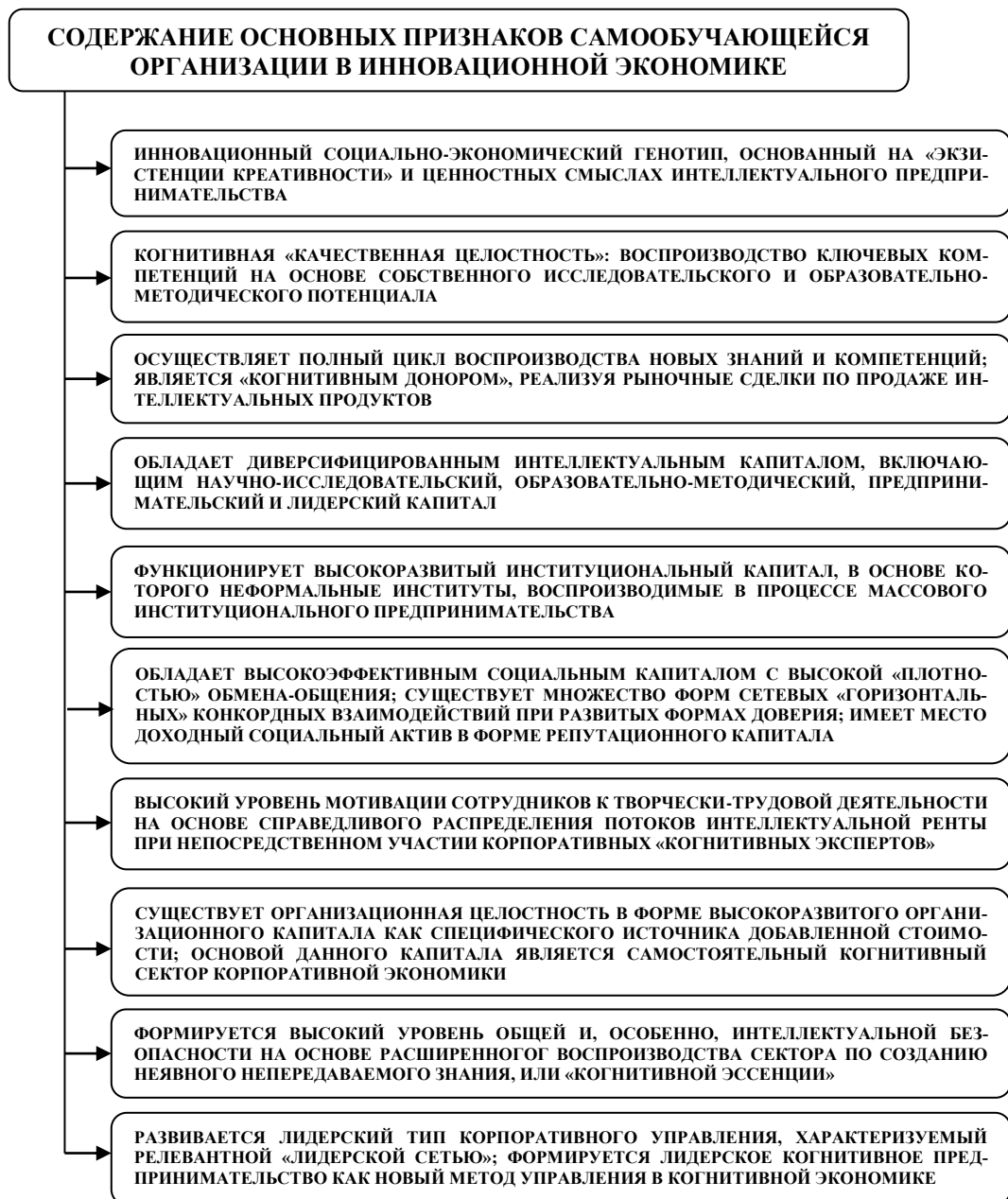


Рис. 1. Основные классификационные признаки самообучающейся организации в инновационной экономике

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 [18, 27]. 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 [1, 13].

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.

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. Другими словами, результатом предпринимательской деятельности современного университета, как самообучающейся организации, является не денежная форма прибыли, а система ключевых когнитивных компетенций выпускника высшего учебного заведения третьего тысячелетия.

В-третьих, предпринимательские университеты имеют релевантную организационную структуру, отражающую и характеризующую именно при-

кладную, «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 [3, 21].

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 [22]. Формами и способами рассматриваемой кибернетической сложной системы взаимосвязи действующего вуза и «всех поколений» его выпускников могут быть, например, тематические традиционные и видеоконференции, сетевые дискурсы в форме вебинаров и «живых» брейнстормингов, наставничество, непрерывно возобновляемые базы знаний, фиксирующие лучший опыт выпускников и многое другое.

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

ного 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». Наконец, в деятельности университета могут возникать и воспроизводиться различного рода управленческие и иные диссонансы, связанные со стремлением определенных структур управления вузом расширить «рыночную составляющую» университетской практики в ущерб собственно когнитивной и исследовательской деятельности [12].

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» [3, с. 137].

Данный вывод подтверждается фактическими данными, характеризующими научно-практический рейтинг отечественных вузов, где среди тридцати университетов и институтов, занимающих ведущие позиции на рынке НИР, присутствует только один университет социальной направленности, а именно:

НИУ ВШЭ. Перечень первой «десятки» предпринимательских университетов, а также «замыкающий» тридцатку вуз показаны в таблице 1.

Таблица 1

Научно-практический рейтинг российских вузов, 2012-2013 гг.

№	Университет	Обобщенный рейтинг (Ri), %
1	Московский физико-технический институт (МФТИ)	100,0
2	Московский институт стали и сплавов (МИСиС)	99,4
3	Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (МГТУ)	91,0
4	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)	61,5
5	Московский инженерно-физический институт (МИФИ)	53,3
6	Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики	48,8
7	Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова	45,0
8	Московский институт электронной техники (МИЭТ)	36,2
9	Томский государственный университет (ТГУ)	34,2
10	Дальневосточный федеральный университет (ДФУ)	31,9
...
30	Московский авиационный институт (МАИ)	10,9

Источник: [3, с. 136]

Очевидно, что процесс технологизации социально-гуманитарных университетов требует специального анализа и подхода к проблеме; в противном случае, высшие учебные заведения априори не получают равных стартовых возможностей.

Исходя из анализа содержания и логики формирования современной национальной инновационной системы в отечественном хозяйстве [8, 11], 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 взаимодействий. Слабость национальной инновационной системы, а также выраженная анклавность создания и развития самообучающихся организаций уже представляют собой специфику бытия интенций и факторов самообу-

чения. Между тем, для повышения качества решения соответствующих задач, следует конкретизировать данные особенности, выделив в них не только элементы отечественного социально-экономического генотипа, но и специфику функционирования когнитивного сектора экономики. 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 [12, 23], где самое главное в экономике 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». 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 ряду «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 все не к инвестициям.

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, заинтересованных 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 хо-

зайственных 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 [25, 26]. 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 экономики на экономику знаний и экономику продуктов видится некорректным, а с методологической и научно-прикладной точки зрения попросту вредным. Существует интегральная экономика знаний, которая может подразделяться на экономику неявных знаний, экономику явных знаний и экономику объективированных, или материализованных знаний, то есть конечных продуктов. Такое понимание современной экономики, где, между прочим, неуклонно актуализируется роль неявных знаний, объективно нацеливает исследователей, специалистов в области образования и предпринимателей на поиск путей и возможностей интегрирования всех форм знания под «одной крышей».

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 [7, 20]. При этом собственно обучение отнюдь не предполагает создания собственной корпоративной исследовательской базы, призванной формировать и развивать исследовательские компетенции у сотрудников и руководителей ор-

ганизации. 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. И если передаваемые неявные знания иногда «включаются в работу» путем проведения дискурсов и брейн-стормингов, то непередаваемые неявные знания, чаще всего, вообще выпадают из сферы когнитивной корпоративной политики как объект специального инвестирования.

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.

В данном случае обнаруживается *новая форма интеграции науки, образования и производства, характеризуемая объединением предприятий и корпоративных университетов с высшими учебными заведениями*, что позволяет рассчитывать на синергию исследовательских, научно-практических, образовательно-методических и производственных результатов деятельности соответствующих субъектов. По сути, речь здесь идет о корпоративных универси-

татах, которые действуют в тесном альянсе, как со спонсорами и основными заказчиками в лице предприятий, так и с ведущим вузом страны (это может быть любой другой университет, доказавший свою исследовательскую и инновационную состоятельность) [24].

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» [18, 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, про-

фессиональных и предпринимательских задач. Потребность в таких комплексах 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 [12, 24].

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 [20]. С точки зрения концепции самообучения, сущность интеллектуальной организации (корпорации, фирмы и др.) заключается в ее способности «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. Другими словами, *интеллектуальная организация* – это самообучающаяся организация, самостоятельно осуществляющая расширенное воспроизводство новых, именно созидательных знаний и ключевых компетенций, обеспечивающих требуемый уровень экономической устойчивости и конкурентоспособности фирмы.

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) в современных условиях уже существует

положительный опыт создания и развития университетских комплексов, например, в Казани, Саратовке, Нальчике, Орле и в других городах нашей страны; 2) 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 [4, 15]. Ранее априори считалось, что собственник человеческого капитала, знания и компетенции которого создавались в стенах определенных учебных заведений, должен быть высокоэффективным исполнителем воли руководства и пользователем вещественного и природного капитала. Менталитет исполнителя, а не творца-созидателя был и пока еще остается ключевым основанием социально-экономического генотипа современного, как руководителя, так и обычного сотрудника экономической организации.

Возможно, что наиболее предпочтительной формой самообучающейся организации в отечественной экономике в перспективе станет интеллектуальная корпорация, способная к высокоэффективному абсорбированию [32] лучших мировых достижений в соответствующей области нового знания. В идеале, интеллектуальная организация является, одновременно, микро исследовательским центром, микро образовательной структурой и предпринимательской фирмой [28, 30-31]. 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.

Таким образом, ретроспективный анализ различных форм самообучающихся организаций позволяет отметить, что важнейшим потенциалом, одновременно, самообучения и прикладного применения новых знаний и компетенций обладают предпринимательские университеты. Здесь имеет место, прежде всего, высокоразвитый когнитивный сектор экономики, формирую-

щий научно-исследовательский потенциал организации, без которого в принципе невозможно вести речь о воспроизводстве инноваций, формировании комплексных товарно-сервисных предложений на потребительских рынках [29]. Кроме того, феномен «самообучения» скорее всего, найдет свое воплощение в рамках именно учебного заведения, а не в стенах традиционной корпорации, осуществляющей поиск нового знания на рынке человеческого капитала. Именно в рамках, например, современного университета (исследовательского либо предпринимательского) формируются и развиваются наиболее передовые технологии образовательной деятельности, создаются и совершенствуются лучшие методики обучения и воспитания будущих собственников уникальных интеллектуальных капиталов.

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. Антипова Д.А. Механизм лидерского когнитивного предпринимательства в системе повышения качества управления знаниями // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 6(47). – С. 817-823.
3. Балацкий Е., Сергеева В. Научно-практическая результативность российских университетов // Вопросы экономики. – 2014. – № 2. – С. 133-149.
4. Братановский С.Н. Система управления образованием в России и организационно-правовые аспекты ее совершенствования: Монография. – М.: РИОР, 2013. – 202 с.
5. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы (предпринимательство и координация в децентрализованной экономике). – М.: ИНФРА-М, 1996. – 287 с.
6. Гайсельхарт Х. Обучающееся предприятие в XXI веке. – Калуга: Духовное познание, 2004. 264 с.
7. Гапоненко А.Л., Орлова Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с.
8. Голиченко О. Национальная инновационная система: от концепции к методологии исследования // Вопросы экономики. – 2014. № 7. – С. 35-51.
9. Дресвянников В.А. Построение системы управления знаниями на предприятии. – М.: КноРус, 2008. – 344 с.
10. Дэвид Гарвин. Создание обучающейся организации // В книге «Управление знаниями» / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 50-83.

11. Замараев Б., Назарова А., Суханов Е. Финансовые ограничения вслед за инвестиционной паузой // Вопросы экономики. 2014. – № 10. – С. 4-44.
12. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Инфра-М, 2010. – 624 с.
13. Качество высшего образования / Под ред. М.П. Карпенко. – М.: Изд-во СГУ, 2012. – 291с.
14. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом: Монография / А.Я. Кибанов и др. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 156 с.
15. Коттер Джон П. Истинная роль лидера // В книге «Лидерство» / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 48-75.
16. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
17. Лунева Е.В. Социальный капитал как фактор инновационного развития предприятия: Монография. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2011. – 140 с.
18. 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.
19. Макаров В.Л. Микроэкономика знаний / В.Л. Макаров, Г.Б. Клейнер; Отд. обществ. наук РАН, ЦЭМИ РАН. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – 204 с.
20. 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.
21. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия. – М. Издательский дом «Дело» РАНХ и ГС, 2013. – 104 с.
22. Осипова С.И. Соловьева Т.В. Проектирование студентом индивидуальной образовательной траектории в условиях информатизации образования: Монография. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 140 с.
23. Птуха А.Р., Степанов С.С. На развилке менталитетов. Действенные рецепты для инноваций, бизнеса и закона в России. – СПб.: Алетейя, 2010. – 320 с.
24. Рубин Ю.Б. Высшее образование в России: качество и конкурентоспособность. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2011. – 448 с.
25. Салихов Б.В. Императивы развития современной экономики знаний // Инновационное развитие общества: условия, противоречия, приоритеты / Материалы X международной научной конференции. – М.: изд. ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2014. – С. 16-40.
26. Салихов Б.В., Салихова И.С. Развитие системы неявного корпоративного знания // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2014. – № 28(214). – С. 2-11.

27. 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.

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

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

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

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

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

© И.С. Салихова, 2014