

На правах рукописи

АКСЁНОВА НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА

**ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНЫЙ КОНТЕКСТ УПРАВЛЕНИЯ
ЗНАНИЯМИ И ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ**

08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством: Экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Томск 2012

Работа выполнена на кафедре экономики предпринимательства и маркетинга Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайский государственный университет»

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Беляев Виктор Иванович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Бурыхин Борис Степанович

кандидат экономических наук, доцент
Изоткина Наталья Юрьевна

Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Алтайский
государственный аграрный
университет» (г. Барнаул)**

Защита состоится 01 марта 2012 г. в 14.15 ч. на заседании диссертационного совета Д 212.267.11 при ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, учебный корпус 12, ауд. 121.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет».

Автореферат разослан 24 января 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
д. э. н., профессор



Е.В. Нехода

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Высокие темпы изменений, происходящих в современной экономике, непрерывное совершенствование технологий, повышение многообразия предлагаемой продукции характеризуют состояние среды, в которой функционируют предприятия. Эффективное управление организациями возможно при условии готовности персонала к изменениям, происходящим во внешней и внутренней среде, способности к разработке и реализации нестандартных решений, постоянному совершенствованию производственных процессов. В связи с этим закономерна ориентация современных руководителей на ведущую роль человека в обеспечении эффективного функционирования и повышения конкурентоспособности предприятий.

Известно, что каждый работник обладает набором квалификационных, социально-личностных, психофизиологических характеристик, определяющих его трудовой потенциал, в том числе уникальными профессиональными знаниями. Знания являются основой для производства новых организационных знаний и имеют свойство накапливаться в процессе трудовой деятельности, чем обеспечивают непрерывное развитие трудового потенциала предприятия. Однако зачастую эта способность человека реализуется спонтанно, то есть без должной организации и системного использования в развитии трудового потенциала. Между тем продуманное управление знаниями работников, процессами их производства и накопления доводит развитие трудового потенциала до уровня, соответствующего целям организации.

Однако внедрение традиционных процедур управления знаниями в деятельность учреждений зачастую оказывается недостаточным. Здесь важно учитывать содержательную связь внедряемых процедур с действующими на предприятиях организационными культурами. Организационная культура служит основой реализации управленческих технологий, в частности, управления знаниями, в рамках которой обеспечивается скоординированность и общность целей и задач деятельности трудового коллектива. Для формирования такой благоприятной основы выполнения процедур управления знаниями необходимо управленческое воздействие на организационную культуру по формированию ценностей, соответствующих задачам повышения значения знаний в функционировании предприятий. Организационная культура всегда оказывает воздействие на состояние трудового потенциала. Сочетание процессов управления знаниями и совершенствованием организационных культур, безусловно, окажет положительное влияние и на развитие трудового потенциала организаций. Более того, поскольку «культура» и «знание» имеют объективную содержательную взаимосвязь, объединение процессов управления приведет к появлению эффекта синергии в развитии трудового потенциала. Эти обстоятельства и обуславливают актуальность темы исследования.

Степень разработанности проблемы. Теоретической основой диссертации являются труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам трудового потенциала, человеческого и интеллектуального капитала, особенностей знаний как ресурса, а также управления знаниями, влияния организационной культуры на эффективность управления знаниями, формирования организационной культуры и др.

Существенный вклад в исследование содержания термина «трудового потенциал» и его структуры внесли такие ученые, как В.В. Адамчук, А.М. Бабич, Т.М. Баландина, В.С. Буланов, Б.С. Бурьхин, М.И. Бухалков, Ю.Г. Быченко, Н.А. Волгин, Ю.Е. Волков, З.Ф. Гарипова, Б.М. Генкин, А.Н. Дулесов, В.Д. Егоров, М.М. Магомедов, Е.В. Мюллер, И.А. Никитина, В.Л. Новопашина, С.Г. Радько, С.В. Рачек, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина, С.Г. Струмилин, А.И. Тяжов, Н.И. Усанов, Т.В. Хлопова, А.В. Шабурова, Н.И. Шаталова и др.

Современные представления об интеллектуальном капитале и его структуре формируются на основе работ Г. Беккера, Дж., Гэлбрейта, В.С. Ефремова, В.Л. Иноземцева, Б.З. Мильнера, В.И. Беляева, М.М. Скорева, Т. Стюарта, К. Тейлора, Т. Тепловой, Е.В. Яковлевой и др.

Значительный вклад в изучение знания как экономической категории внесли А. Маршалл, Ф. Хайек, Й. Шумпетер, Э. Пенроуз, Д.Э. Мэйо, Ч. Барнард, Р. Нельсон, С. Уинтер, Ф. Тейлор, Т. Круг, М. Полани, Г. Саймон и др. Сущность понятия «знания», его классификация, отличие от понятий «информация» и «данные» выявлены такими учеными, как В.П. Баранчеев, В.И. Беляев, Э. Брукинг, В.В. Горчаков, В.Н. Гунин, П. Дракер, Н.В. Козленкова, С.Ю. Ляпина, Л.М. Мартынов, Ф. Махлуп, И. Нонака, Н.А. Скрыльникова, Х. Такеучи, В.А. Устинов и др.

Различные аспекты управления знаниями представлены в работах зарубежных авторов (У. Букович, К. Вииг, Т. Давенпорт, К. Джанетто, И. Нонака, Л. Прусак, М. Румизен, К. Свейби, П. Сенге, Х. Такеучи, Э. Уиллер, Р. Уильямс и др.). Вопросы управления знаниями в российской науке исследованы такими учеными, как Н.Ф. Алтухова, Е.Г. Анучкин, В.И. Беляев, О.В. Голодова, В.В. Горчаков, В.Ю. Дианова, В.А. Дресвянников, А.И. Каптерев, Н.В. Козленкова, М.В. Мариничева, Л.М. Мартынов, Б.З. Мильнер, Н.Г. Наянзин, А.Ф. Тузовский, С.В. Чириков, В.З. Ямпольский и др.

Концептуальные основы организационной культуры заложены в трудах Э. Брауна, Р. Килманна, А. Кромби, Г. Моргана, Т.Д. Питерса, В.А. Спивака, Б. Танстолла, М. Тевене, Р.Х. Уотермана, Э. Шейна, Л. Элдриджа и др. Обзор подходов к организационной культуре представлен в работах И.В. Грошева, Н.С. Субочев, М. Элвессона. Диагностика и изменение организационной культуры исследуются К. Камероном, Р. Куинном, Б.Ю. Сербиновским и др. Организационная культура в условиях российского предпринимательства изучена такими исследователями, как С.П. Бараненко, В.Ф. Дубяга, М.С. Каз, Е.А. Кузнецова, Е.Д. Малинин, А.В. Полосин, Л.С. Савченко, А.А. Тиунов, В.В. Томилев. Вопросы типологии организационных культур нашли свое

отражение в трудах С.П. Бараненко, С. Иошимури, К. Кравченко, Г. Хофстеде, Т. Дила, А. Кеннеди, Р. Блейка, Д. Мутона, С. Ханди, К. Камерона, Р. Куинна и др.

К вопросам влияния организационной культуры на различные аспекты работы со знаниями и развитие трудового потенциала работников обращались такие исследователи, как В. Беспалов, А.Л. Гапоненко, И.Н. Дубина, В.И. Корниенко, М. Мариничева, И. Нонака, Т. Петерс, В.Г. Смирнова, Х. Такеучи, Т.В. Хлопова и др.

Анализ работ зарубежных и отечественных авторов позволяет сделать вывод о том, что формирование и развитие трудового потенциала работников организации происходит путем производства и накопления знаний. Реализация этой способности человека и управление знаниями в значительной степени зависят от содержания ценностей действующей в организации культуры. В результате возникает положительный эффект от интеграции административного ресурса управления знаниями и культурной среды, включающей соответствующие духовную, коммуникативную, ценностную и другие составляющие, что значительно повышает эффективность их взаимодействия. Однако в современной научной литературе не нашли отражения вопросы поэлементной оценки влияния организационной культуры на осуществление конкретных процессов работы со знаниями, тесноты взаимосвязи данных явлений, формирования среды, благоприятной управлению знаниями и в результате способствующей развитию трудового потенциала работников. Отмеченные обстоятельства и послужили основанием для выбора темы диссертационной работы.

Цель диссертации заключается в разработке подхода к развитию трудового потенциала работников, основанного на результатах постоянных исследований организационной культуры и ее изменений для создания условий повышения эффективности управления знаниями.

Для достижения цели поставлены следующие **задачи** исследования:

- провести анализ взаимосвязи таких категорий экономики труда, как «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «человеческий потенциал», «интеллектуальный капитал», «интеллектуальный потенциал», «знания», «управление знаниями»;
- уточнить понятие «организационная культура» и раскрыть его роль в реализации процессов управления знаниями, направленных на развитие трудового потенциала работников;
- проанализировать состояние экономики знаний в регионе по показателям, характеризующим объемы производства инноваций, научных исследований, уровень и источники финансирования инновационной деятельности, занятость населения в сфере НИОКР, уровень использования информационно-коммуникационных технологий;
- провести анализ потребления знаний работников как ключевого компонента их трудового потенциала в деятельности научно-исследовательских институтов агропромышленного комплекса;
- осуществить диагностику организационной культуры научно-

исследовательских учреждений агропромышленного комплекса с точки зрения обеспечения ею условий для производства знаний и развития трудового потенциала работников;

– сформировать модель оценки влияния организационной культуры на процессы управления знаниями с целью дальнейшего использования полученных результатов в управлении развитием трудового потенциала работников и провести ее апробацию;

– разработать методы управленческого воздействия на элементы организационной культуры с целью повышения уровня производственного потребления знаний, влияющего на величину трудового потенциала.

Объектом исследования является трудовой потенциал работников и факторы его развития.

Предметом исследования выступает совокупность организационно-экономических и управленческих отношений, возникающих в процессе развития трудового потенциала работников посредством формирования организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний.

Теоретической и методологической основой исследования явились труды отечественных и зарубежных ученых по теории трудового потенциала, человеческого и интеллектуального капитала, экономике знаний, управлению знаниями, управлению организационными культурами.

В диссертации используются общенаучные и специальные методы: статистические и социологические методы сбора и обработки информации, в том числе анализ статистических сведений, анкетирование, экспертные оценки, интервьюирование, наблюдение; анализ и синтез, диалектический анализ, дедукция и индукция, метод сравнения, графический метод, экономический анализ, корреляционный анализ и др.

Информационное обеспечение анализа, его эмпирическую основу составили статистические бюллетени и сборники Федеральной службы государственной статистики РФ, территориального органа в Алтайском крае, информационные, аналитические материалы, документы и отчетность научно-исследовательских учреждений агропромышленного комплекса, материалы научных статей, монографий, публикаций в периодической печати и ресурсов Интернета, а также результаты анкетирования и опроса работников научно-исследовательских учреждений.

Научная новизна исследования заключается в разработке модели оценки влияния организационной культуры на процессы управления знаниями в решении задач обеспечения развития трудового потенциала.

К числу конкретных результатов, определяющих научную новизну исследования, относятся:

1. Выявлено взаимовлияние экономических категорий «трудовой потенциал», «управление знаниями» и «организационная культура»: на основе анализа существующих подходов к структуре трудового потенциала работников и учитывая положение о том, что такой его компонент, как «знания», обуславливает уровень реализации и развитие трудового

потенциала и, следовательно, величину человеческого капитала организации, определена основополагающая роль знаний в числе компонентов трудового потенциала работников; сделан вывод о необходимости управления знаниями и производства на этой основе новых организационных знаний для развития трудового потенциала работников; определен основной фактор, обеспечивающий реализацию процессов управления знаниями – организационная культура.

2. Обоснована правомерность введения в теорию и практику экономики знаний понятия «организационная культура», ориентированная на производство новых организационных знаний», которое учитывает её сущность и особенности формирования в качестве среды, обеспечивающей эффективное управление знаниями работников на основе разделяемых ими убеждений и установленных правил трудового поведения и деятельности, базирующихся на ценности знания как главного ресурса развития трудового потенциала работников и организации в целом. Применение данного подхода в практике управления позволит создать среду для производства и накопления организационных знаний, способствующих развитию трудового потенциала.

3. Разработана модель оценки влияния организационной культуры на процессы управления знаниями, способствующие развитию трудового потенциала работников, предложены показатели ориентированности организационной культуры на знания и производственного потребления знаний. На основе апробации данной модели в научно-исследовательских учреждениях агропромышленного комплекса выявлена и обоснована зависимость процессов управления знаниями от состояния организационной культуры.

4. Разработаны рекомендации по развитию управления знаниями на основе управленческого воздействия на отдельные элементы организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний, направленные на формирование ценностного компонента, и процессы мотивации и организации труда, комплексное развитие которых будет способствовать применению, производству, накоплению знаний и развитию трудового потенциала работников.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в дополнении и уточнении понятийного аппарата исследуемой сферы, выявлении взаимовлияния организационной культуры, процессов управления знаниями и развития трудового потенциала работников, разработке и адаптации модели оценки ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний с точки зрения текущего состояния и приоритетов развития.

Представленные в диссертации научные положения, рекомендации и выводы, основанные на теоретических и методологических положениях работ зарубежных и отечественных авторов, вносят определенный вклад в теорию и методологию формирования организационной культуры и развития управления знаниями.

Результаты диссертационной работы внедрены в научно-исследовательских учреждениях агропромышленного комплекса (Барнаул, Алтайский край): Государственном научном учреждении Алтайском научно-исследовательском институте сельского хозяйства, Государственном научном учреждении Всероссийском научно-исследовательском институте пантового оленеводства, Государственном научном учреждении Сибирском научно-исследовательском институте сыроделия. Кроме того, теоретические положения и выводы работы используются в учебном процессе на кафедре менеджмента и экономики труда Алтайского института труда и права (филиала) Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений» для студентов направлений «Экономика» и «Менеджмент», изучающих дисциплины «Экономика труда», «Управление персоналом», «Информационное обеспечение менеджмента организации». Внедрение результатов работы подтверждено актами, прилагаемыми к диссертации. Отдельные положения диссертации могут быть использованы в авторском оригинальном курсе «Управление знаниями работников организации».

Публикации. Основные положения работы опубликованы в 14 научных работах общим объемом 8,71 п.л., в том числе одна монография, две работы в рецензируемых изданиях, рекомендованных перечнем ВАК Министерства образования и науки РФ.

Структура и объем работы. Работа общим объемом в 197 страниц состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения, библиографического списка, состоящего из 211 источников, а также 8 приложений, содержащих справочный и проектный материал.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, указаны степень ее разработанности, цель, задачи, объект, предмет, теоретическая и эмпирическая база, научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В первой главе исследовано содержание и взаимосвязь ключевых понятий в области трудового потенциала и знаний работников; обосновано положение о том, что наиболее эффективное осуществление процессов управления знаниями возможно в условиях организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний.

Во второй главе проанализировано состояние экономики знаний в регионе; исследован трудовой потенциал работников научно-исследовательских институтов агропромышленного комплекса; проанализировано состояние организационной культуры научно-исследовательских учреждений как среды реализации и развития трудового потенциала.

В третьей главе разработана модель оценки ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний; проведена апробация предложенной модели; в результате найдено подтверждение гипотезы о влиянии организационной культуры на управление знаниями; сформулированы методы управленческого

воздействия на элементы организационной культуры при выявлении слабого развития отдельных процессов управления знаниями с целью развития трудового потенциала работников.

В заключении обобщены основные результаты проделанной в соответствии с поставленной целью и задачами работы, сформулированы полученные в исследовании выводы.

ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Выявлено взаимовлияние экономических категорий «трудовой потенциал», «управление знаниями» и «организационная культура»: на основе анализа существующих подходов к структуре трудового потенциала работников и учитывая положение о том, что такой его компонент, как «знания», обуславливает уровень реализации и развитие трудового потенциала и, следовательно, величину человеческого капитала организации, определена основополагающая роль знаний в числе компонентов трудового потенциала работников; сделан вывод о необходимости управления знаниями и производства на этой основе новых организационных знаний для развития трудового потенциала работников; определен основной фактор, обеспечивающий реализацию процессов управления знаниями – организационная культура.

В современной экономике все большее значение в достижении успеха при функционировании хозяйствующих субъектов имеют его работники. Поэтому значительное внимание ученых и практикующих менеджеров, экономистов уделяется вопросам вовлечения знаний персонала в практику деятельности организации, увеличения её интеллектуального капитала, развития трудового потенциала работников. Важность данных аспектов определяется тем, что организации функционируют в конкурентной рыночной среде, поэтому должны постоянно повышать требования к качеству продукции, работ, услуг, производить организационные, маркетинговые и технологические инновации.

Способность персонала реализовывать цели организации в процессе труда, основанную на профессиональных знаниях, личностных, психофизиологических характеристиках, принято называть трудовым потенциалом. Компонентом трудового потенциала, который делает возможным сам процесс труда и определяет результаты и достижения работника в профессии, являются знания. Следует обратить внимание на следующие важные обстоятельства. Во-первых, знания, несмотря на то, что наиболее тесно вплетены в профессионально-квалификационный компонент трудового потенциала, оказывают влияние на все его составляющие, в том числе психофизиологическую, служат основой для их развития. Во-вторых, изменение трудового потенциала как категории непостоянной в сторону развития представляется наиболее вероятным именно за счет компонента

«знания». То есть знания влияют на формирование и развитие трудового потенциала в целом. На основании вышеизложенного знания следует считать ключевым компонентом трудового потенциала работников.

Таким образом, работник в процессе реализации и развития своего трудового потенциала осуществляет непрерывную комплексную работу со знаниями - производным от информации, опыта, оценок обоснованным убеждением о сущности явлений, сформированным в зависимости от применяемой методики его получения, обладающим свойствами воспроизводства и накопления.

Знание приобретает прагматический инструментальный характер, становится ресурсом, позволяющим сохранить конкурентоспособность и обеспечить экономический рост, а значит, нуждающимся в управлении. Управление знаниями осуществляется путем сознательного целенаправленного воздействия со стороны экономических субъектов на среду, в которой знания можно производить, фиксировать, передавать, обменивать, сохранять, адаптировать, реализовывать в практической деятельности и непрерывно накапливать с целью развития трудового потенциала работников для достижения целей деятельности организации.

Задачей управления знаниями является обеспечение перехода индивидуальных знаний работников в организационные (рис. 1).

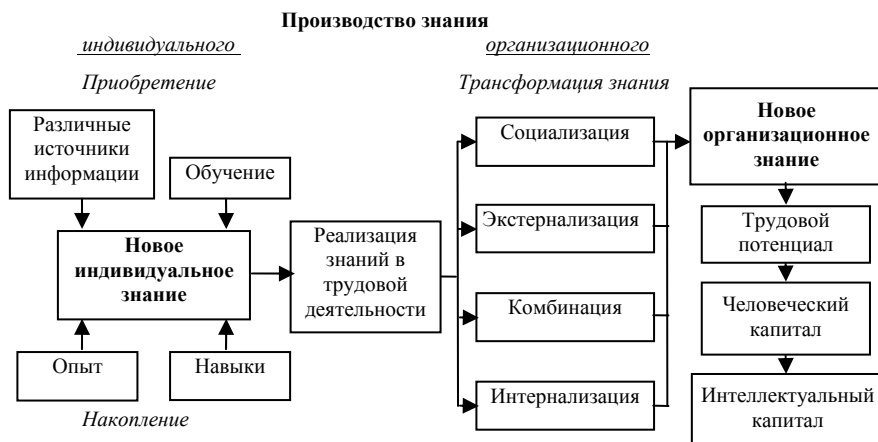


Рисунок 1 – Трансформация знания из индивидуального в организационное

В результате управления знаниями осуществляется непрерывный процесс создания новых организационных знаний, их накопления, следовательно, развития трудового потенциала работников.

Производство и накопление организационных знаний и развитие трудового потенциала работников непосредственно связаны с организационной культурой. Так, в числе факторов, оказывающих влияние на трудовой потенциал, С.Г. Радько, О.С. Чечина, Ю.Г. Одегов,

В.А. Архипова называют эффективные способы мотивации труда, традиции организации, организационную культуру, установки, ценностные ориентации, отношение человека к труду. Ценностные ориентации и качества работника, определяющие его трудовое поведение, являются компонентом мотивационной, корпоративной или духовно-нравственной составляющих трудового потенциала работников. Кроме того, организационная культура тесно связана с таким понятием экономики труда, как «интеллектуальный капитал», является его элементом, образуя «инфраструктурные активы» или «организационный капитал».

Влияние организационной культуры на управление знаниями и развитие трудового потенциала осуществляется через ее функции (рис. 2).

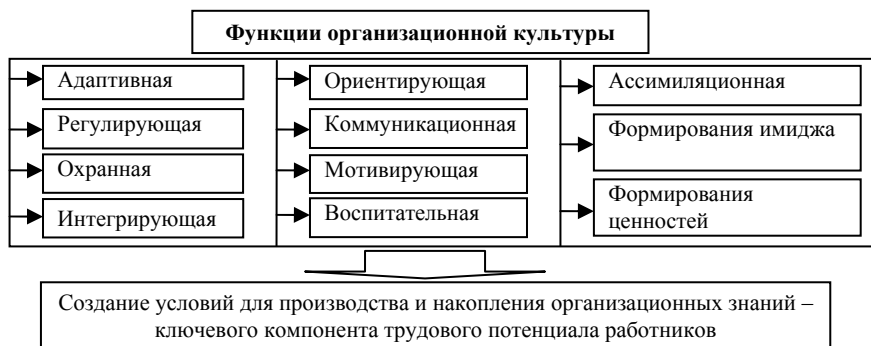


Рисунок 2 – Функции организационной культуры как детерминанты развития трудового потенциала работников

Функции организационной культуры реализуются в организационных мероприятиях управления знаниями работников (коммуникационные методы передачи знаний и получения неявных знаний; мотивация обмена знаниями и создания новых знаний; обеспечение доступности и сохранности знаний; образовательные программы; командная работа и др.), направленных на развитие их трудового потенциала.

Организационная культура влияет на развитие трудового потенциала, так как оно во многом зависит от предметно-целевой направленности и сложившихся организационно-культурных образцов трудовой деятельности. Влияние организационной культуры осуществляется через её мотивационную и организационную составляющие, то есть те элементы мотивации и организации труда, которые сформированы с учетом ценности знания (рис. 3). Следовательно, можно утверждать, что каждый работник организации будет готов применить свои знания в том объеме, в каком для этого будут созданы условия как в мотивационном, так и в организационном плане.



Рисунок 3 – Взаимосвязь организационной культуры, трудового потенциала и управления знаниями в организации

Таким образом, организационная культура, проявляясь через функции и структурные элементы, оказывает влияние на развитие управления знаниями и трудового потенциала работников.

2. Обоснована правомерность введения в теорию и практику экономики знаний понятия «организационная культура, ориентированная на производство новых организационных знаний», которое учитывает её сущность и особенности формирования в качестве среды, обеспечивающей эффективное управление знаниями работников на основе разделяемых ими убеждений и установленных правил трудового поведения и деятельности, базирующихся на ценности знания как главного ресурса развития трудового потенциала работников и организации в целом. Применение данного подхода в практике управления позволит создать среду для производства и накопления организационных знаний, способствующих развитию трудового потенциала.

Возможность производства организационных знаний во многом зависит от типа организационной культуры. Для ее реализации неблагоприятны условия, при которых деятельность строится на четком распределении

полномочий, стандартизации правил и процедур, что ограничивает инициативу, творчество, системное мышление при решении проблем (иерархический тип организационной культуры (К. Камерон, Р. Куинн), бюрократический (У. Оучи), культура Апполона, или культура роли (С. Ханди), «Французский сад» (М. Бурке), культура порядка (К. Кравченко)). Ориентация на внешнее окружение, лидерство на рынке, опережение конкурентов, характерные для рыночной культуры (К. Камерон, Р. Куинн; У. Оучи) и культуры силы (К. Кравченко), с одной стороны, импонируют целям управления знаниями. С другой стороны, столь жесткая ориентация на достижение результата любой ценой не согласуется с таким условием управления знаниями, как терпимость к ошибкам, которые неизбежно сопровождают творческий процесс. К тому же при данном типе культуры неясна роль новых знаний при достижении целей организации. Культура Диониса, или культура личности (С. Ханди), а также культура успеха (К. Кравченко) при таких их чертах как творчество, высокий профессионализм, всё же не могут в полной мере удовлетворять задачам управления знаниями, так как в большей степени направлены на достижение личных целей индивидуумов, а не организации. Культуре, поддерживающей процессы производства знаний, могут быть присущи черты предпринимательской культуры (С.П. Бараненко). Она гарантирует удовлетворение потребностей работника в развитии, совершенствовании, творчестве, управление основывается на вере в руководителя, его знания, опыт. Однако в ней не прослеживается четкой ориентации на другие процессы управления организационными знаниями (командная работа, обмен знаниями и их сохранение в организации и др.).

На основе анализа типов организационных культур, а также учитывая содержащиеся в таблице 1 мнения ученых и практиков о роли культуры в экономике знаний, следует заключить, что для эффективного осуществления управления знаниями с целью развития трудового потенциала работников, организационная культура должна содержать такой набор элементов, который бы основывался на ценности знания, непрерывного сбора актуальной профессиональной информации, данных и обучения, совершенствования трудовой деятельности и её результатов.

Таблица 1 – Подходы к определению актуальности формирования организационной культуры, благоприятной для управления знаниями

№ п/п	Автор	Характеристика организационной культуры с точки зрения влияния на управление знаниями
1	2	3
1	Н.А. Скрыльникова	Необходимость перестроения организационной культуры в свете происходящих в экономике изменений, связанных с переходом к экономике знаний. Перестройка системы ценностей от материальных к ценностям иного рода, потребностей – в сторону социальных, самореализации. Важность создания условий к накоплению знаний, самоконтролю, неконформному поведению, укреплению уверенности в коллективном успехе.

Окончание таблицы 1

1	2	3
2	Н.Ф. Алтухова	Необходимость создания культуры распределения знаний.
3	Г.Я. Гольдштейн	Организационная культура – фактор эффективности процессов создания, приобретения и передачи знаний (потока знаний) в организации.
4	Ю.П. Адлер, Е.А Черных	Организационная культура – фактор стимулирования роста знаний.
5	Р. Ухов	Формирование «культуры, дружественной к знаниям», которая придавала бы высокий статус знаниям, желанию и способности получать новые знания.
6	М. Мариничева	Особенности культуры знаний, культуры обмена знаниями, развития «эмоционального интеллекта», социальной ответственности организации.
7	О.Ю. Минченкова, В.М. Свистунов	Культура, которая способствует обучению, придает высокую ценность знаниям и стимулирует их развитие.
8	Д.У. Делонг, Л. Фейхи	Организационная культура как основное препятствие для эффективного использования и развития интеллектуальных ресурсов. Сформулированы четыре концепции, связывающие культуру и знания. Названы четыре характеристики, отличающие более эффективные культуры.
9	Т. Давенпорт, Л. Прусак	Важность совершенствования организационной культуры в русле ориентации на знание, особого подбора сотрудников, пересмотра системы вознаграждения.
10	В.Г. Смирнова	Необходимость формирования культуры знаний как корпоративной философии, включающей базовые принципы и ценности компании, соответствующие стратегическим целям, приоритетам, стратегии управления знаниями.

Следовательно, наиболее эффективно адаптировать процессы управления знаниями в практику деятельности предприятия в рамках особого типа организационной культуры. Он представляет собой организационную культуру, ориентированную на производство новых организационных знаний (рис. 4).



Рисунок 4 – Элементы организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний

В случае успешного формирования организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний, на предприятии будут созданы условия, способствующие вовлечению всех работников организации в процесс получения новых знаний, их накопления и развития своего трудового потенциала.

3. Разработана модель оценки влияния организационной культуры на процессы управления знаниями, способствующие развитию трудового потенциала работников, предложены показатели ориентированности организационной культуры на знания и производственного потребления знаний. На основе апробации данной модели в научно-исследовательских учреждениях агропромышленного комплекса выявлена и обоснована зависимость процессов управления знаниями от состояния организационной культуры.

Для осуществления адекватного управления организационной культурой в целях обеспечения ею условий реализации управления знаниями и развития трудового потенциала работников необходимо определить взаимосвязанные элементы рассматриваемых категорий. Для этого разработана модель оценки ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний (ОКПНОЗ) и подготовлена анкета.

Модель апробирована в научно-исследовательских институтах, входящих в структуру Россельхозакадемии, расположенных в Барнауле: Государственном научном учреждении научно-исследовательском институте садоводства Сибири имени М.А. Лисавенко; Государственном научном учреждении Алтайском научно-исследовательском институте сельского хозяйства; Государственном научном учреждении Всероссийском научно-исследовательском институте пантового оленеводства; Государственном научном учреждении Сибирском научно-исследовательском институте сыроделия.

Модель представляет собой логическую последовательность процедур расчета, анализа и оценки:

1-й этап – установление структурных элементов модели ОКПНОЗ (рис. 5). Структура модели ОКПНОЗ сформирована путем экспертных оценок. Важность предлагаемых составляющих и показателей модели подтверждается и уже имеющимися наработками ученых, занимавшихся данными категориями.

2-й этап – расчет показателя ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний (ОК_{ОЗ}), а также показателя уровня производственного потребления знаний (ППЗ) в организации.

На данном этапе исследование проведено методом анкетирования. Представительность выборки обеспечена её структурой, в основном соответствующей должностной структуре и структуре по возрасту. Выборка репрезентативна.

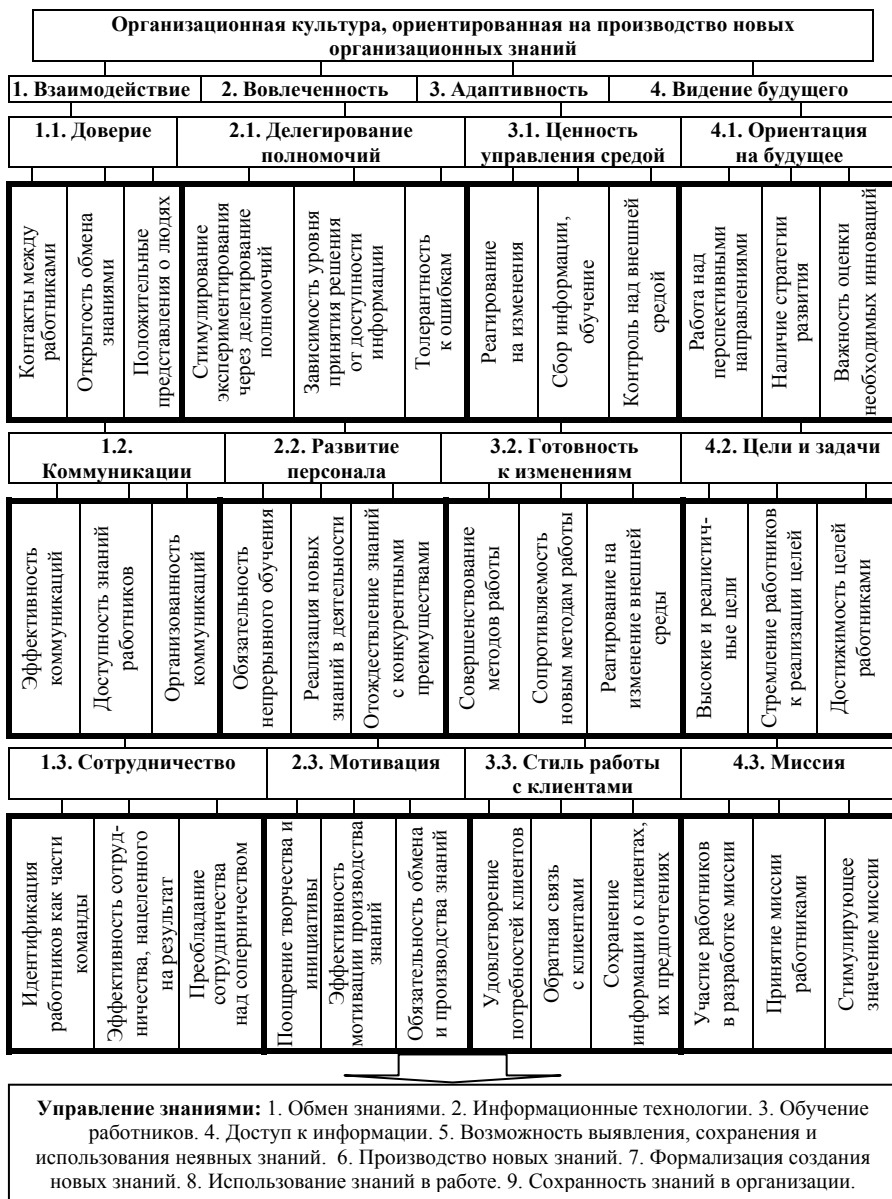


Рисунок 5 – Модель оценки ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний

Организационная культура оценивается по 36 факторам – по 3 утверждения на каждую из 12 составляющих организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний, представленных на рисунке 5. Управление знаниями оценивается по 9 элементам (рис. 5).

Расчет показателя уровня ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний (OK_{O3}) осуществляется по данным анкеты, содержащей 36 пунктов для оценки организационной культуры по 7-балльной шкале Лайкерта. В данной шкале полностью не согласен — 1; не согласен — 2; немного не согласен — 3; умеренно согласен — 4; скорее согласен — 5; согласен — 6; полностью согласен — 7. Формула расчета выглядит следующим образом:

$$OK_{O3} = \frac{(\sum b_{k1} / n) + (\sum b_{k2} / n) + \dots + (\sum b_{k12} / n)}{12},$$

где $\sum b_{k1}$ – сумма баллов оценки элемента организационной культуры 1; $\sum b_{k2}$ – сумма баллов оценки элемента организационной культуры 2 и т.д.; n – количество респондентов в организации; 12 – общее количество элементов организационной культуры, используемых в данной модели.

Оценка уровня производственного потребления знаний (ППЗ) в деятельности организации исследуется также при помощи анкеты, содержащей 27 пунктов (по 3 утверждения на каждый из 9 элементов), оцениваемых по аналогичной шкале. Формула расчета показателя ППЗ:

$$ППЗ = \frac{(\sum b_{p1} / n) + (\sum b_{p2} / n) + \dots + (\sum b_{p12} / n)}{9},$$

где $\sum b_{p1}$ – сумма баллов оценки элемента управления знаниями 1; $\sum b_{p2}$ – сумма баллов оценки элемента управления знаниями 2 и т.д.; n – количество респондентов в организации; 9 – общее количество элементов управления знаниями, используемых в данной модели.

Полученные значения OK_{O3} и ППЗ оцениваются по шкале ранжирования (рис. 6):



Рисунок 6 – Шкала ранжирования значений показателей OK_{O3} и ППЗ

Чем выше мера (т.е. чем ближе к 7), тем выше уровень ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний

и уровень производственного потребления знаний. Если фактическое значение OK_{O3} и ППЗ находится в рамках среднего значения 4, можно считать, что организационная культура ориентирована на производство новых организационных знаний и в организации осуществляется управление знаниями.

По результатам исследования в НИИ Россельхозакадемии были получены значения показателей OK_{O3} и ППЗ, представленные в таблице 2.

Значения OK_{O3} и ППЗ во всех четырех НИИ чуть выше среднего уровня, что свидетельствует о том, что организационная культура данных учреждений в целом ориентирована на реализацию управления знаниями. Однако целенаправленная работа по формированию организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний в НИИ не ведется, поэтому по отдельным позициям ориентация культуры на знания незначительна. Знания вовлечены в деятельность институтов на уровне чуть выше среднего, следовательно, имеются резервы повышения их реализации.

Таблица 2 - Значения показателей OK_{O3} и ППЗ в НИИ Россельхозакадемии

Наименование НИИ	Уровень ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний	Уровень производственного потребления знаний работников в деятельности организации
НИИ сельского хозяйства	4,86	4,34
НИИ садоводства Сибири	4,14	4,21
НИИ сыроделия	4,11	4,13
НИИ пантового оленеводства	4,97	4,53

Кроме того, выявлена следующая зависимость: чем выше уровень ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний, тем выше уровень производственного потребления знаний работников в деятельности организации, соответственно, тем большее развитие получает трудовой потенциал в результате осуществления управления знаниями.

3-й этап – определение наличия или отсутствия взаимосвязи между элементами организационной культуры и процессами управления знаниями путем расчета коэффициентов ранговой корреляции; выявление процессов управления знаниями, испытывающих влияние организационной культуры и её конкретных элементов.

В результате соотнесения каждого элемента организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний, с каждой характеристикой управления знаниями получены значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Например, расчет коэффициента корреляции элемента организационной культуры «Доверие» и процесса управления знаниями «Обмен знаниями» в НИИ сыроделия представлен в таблице 3.

Таблица 3 - Расчет коэффициента ранговой корреляции доверия и обмена знаниями

№ п/п	Xi (оценка доверия респондентами)	x	Rx	Rx	Yi (оценка обмена знаниями респондентами)	y	Ry	Ry	di=Rx-Ry	di*di	
1	5,3	1	1,5	33,5	5	1	2,5	32,5	1	1	
2	4,5	1	1,5	29,5	4	1	2,5	27,5	2	4	
3	2,3	2,3	3,5	3,5	1	1	2,5	2,5	1	1	
4	3,7	2,3	3,5	15,5	4,3	1	2,5	29,5	-14	196	
...	
38	4	6,7	37,5	23,5	1,7	7	37,5	7,5	16	256	
Коэффициент корреляции Спирмена					0,5046504						

В результате проведенных расчетов было выявлено, что все элементы организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний, связаны с процессами управления знаниями. Для проверки достоверности полученных результатов вычислены наблюдаемые значения критерия Стьюдента, которые в дальнейшем сравнивали с критическими значениями по таблице критических точек распределения Стьюдента на уровне значимости $\alpha = 0,05$.

Систематизируем в таблице 4 результаты корреляционного анализа по элементам, имеющим наиболее тесную связь.

Таблица 4 – Результаты корреляционного анализа взаимосвязи управления знаниями и организационной культуры

Элемент проявления управления знаниями	Элементы организационной культуры, влияющие на управление знаниями, коэффициент корреляции		Элемент проявления управления знаниями	Элементы организационной культуры, влияющие на управление знаниями, коэффициент корреляции	
Сохранность знаний в организации	РП (0,77) М (0,7) УС (0,74)	СРК (0,75) ЦЗ (0,93)	Производство новых знаний	Д (0,7) К (0,75) М (0,7)	УС (0,76) Мисс (0,76)
Обмен знаниями	Д (0,7) С (0,7) РП (0,73) М (0,78)	УС (0,8) СРК (0,75) ЦЗ (0,7) Мисс (0,76)	Выявление, сохранение и использование неявных знаний	К (0,78) С (0,85) УС (0,75)	ГИ (0,74) СРК (0,79)
Формализация создания новых знаний	Д (0,63) ЦЗ (0,62)	Мисс (0,63)	Обучение работников	УС (0,8) ГИ (0,7) ЦЗ (0,88)	СРК (0,81) ОБ (0,75)
Доступ к информации	ЦЗ (0,88)	УС (0,7)	Информационные технологии	Д (0,82) С (0,88)	УС (0,76)
Использование знаний в работе	ДП (0,7) СРК (0,71)	ЦЗ (0,7) Мисс (0,76)			

В таблице 4 для элементов организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний, введены

обозначения: Д – доверие и положительные представления о человеке, К – коммуникации, информационная открытость, С – сотрудничество, ДП – делегирование полномочий, РП – развитие персонала, М – мотивация, УС – ценность управления средой, ГИ – готовность к изменениям, СРК – стиль работы с клиентами, ОБ – ориентация на будущее, ЦЗ – цели и задачи, Мис – миссия.

4-й этап – исследование желаемого для работников состояния изучаемых объектов путем построения точечной диаграммы приоритетов в развитии управления знаниями и элементов организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний.

Соотнесем показатели ОК_{ОЗ} и ППЗ, рассчитанные для действительного и предпочтительного положения. Результаты представлены на точечных диаграммах (рис. 7 а, б).

Диаграммы построены по данным, полученным в НИИ сыроделия, в том числе:

а – точечная диаграмма приоритетов в развитии элементов организационной культуры, включающая 1 – доверие, положительные представления о человеке; 2 – коммуникации и информационная открытость; 3 – сотрудничество; 4 – делегирование полномочий; 5 – развитие персонала; 6 – мотивация; 7 – ценность управления средой; 8 – готовность к изменениям; 9 – стиль работы с клиентами; 10 – ориентация на будущее; 11 – цели и задачи; 12 – миссия;

б – точечная диаграмма приоритетов в развитии управления знаниями, включающая 1 – обмен знаниями; 2 – информационные технологии; 3 – обучение работников; 4 – доступ к информации; 5 – возможность выявления, сохранения и использования неявных знаний; 6 – производство новых знаний; 7 – формализация создания новых знаний; 8 – использование знаний в работе; 9 – сохранность знаний в организации.

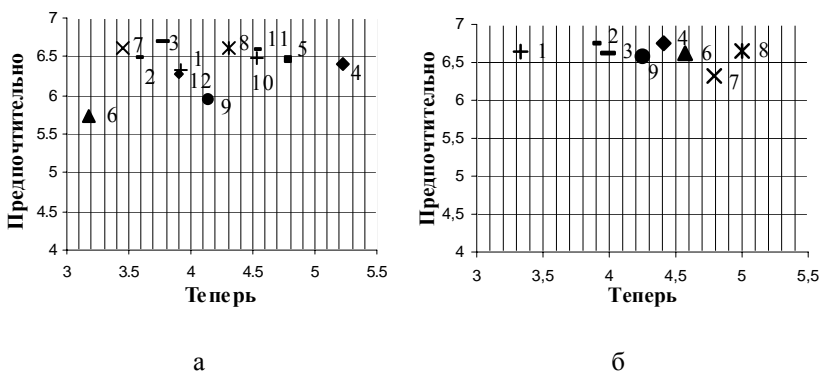


Рисунок 7 – Точечные диаграммы приоритетов в развитии элементов организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний (а) и управления знаниями (б)

Приоритетными являются элементы с высоким уровнем предпочтительности развития и низким уровнем реализованности, то есть те, необходимость изменения и усиления которых персонал осознает и хотел бы развивать в первую очередь. Это элементы, расположенные левее линии сетки со значением 4 по оси X и выше линии сетки со значением 4 по оси Y. Таким образом, в НИИ сыроделия необходимо усилить такие элементы организационной культуры, как доверие, положительные представления о человеке, коммуникации и информационная открытость, сотрудничество, мотивация, ценность управления средой, готовность к изменениям, стиль работы с клиентами, миссия, а в управлении знаниями – обмен знаниями, информационные технологии, обучение работников.

Таким образом, апробация модели оценки ОКПНОЗ показала её приемлемость для выявления точек взаимодействия управления знаниями и организационной культуры на предприятии. Далее на основе полученных знаний о состоянии и направленности предпочтительных изменений организационной культуры в сторону усиления работы со знаниями могут быть сформулированы ключевые управленческие воздействия по изменению ситуации.

4. Разработаны рекомендации по развитию управления знаниями на основе управленческого воздействия на отдельные элементы организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний, направленные на формирование ценностного компонента и процессы мотивации и организации труда, комплексное развитие которых будет способствовать применению, производству, накоплению знаний и развитию трудового потенциала работников.

Рекомендации по развитию управления знаниями путем изменения организационной культуры с целью развития трудового потенциала работников сформулированы на основе результатов, полученных в ходе исследования организационной культуры, структуры ценностей и определения коррелируемых пар, образуемых направлениями работы со знаниями и элементами культуры.

Цель развития трудового потенциала в данном случае – достижение эффективного функционирования предприятия и наилучших результатов его деятельности на основе комплексного использования ресурсов знаний одновременно с развитием и изменением отношений к организационной культуре.

Задачи формирования организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний:

- 1) развитие ценностных ориентаций работников в направлении установления приоритета производства и накопления организационных знаний;
- 2) формирование и развитие особых трудовых потребностей, прежде

всего потребностей в творческом интеллектуальном труде, работе с организационными знаниями;

3) совершенствование производственных отношений, изменение роли работника в общественном производстве как части интеллектуального капитала организации.

С точки зрения функционального подхода управление организационной культурой реализуется путем осуществления следующих функций:

1. Планирование. При выполнении данной функции реализуются так называемое «размораживание» организационной культуры, ее диагностика, обоснование и планирование изменения. Исследуется действующая организационная культура, выявляются её положительные и отрицательные характеристики, рассчитывается уровень ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний, происходит определение элементов организационной культуры, требующих развития и изменения. На основе полученных в процессе диагностики данных выполняется обоснование изменения организационной культуры, формулируются его цели, связанные с необходимостью внедрения управления знаниями, стратегия организации. Затем разрабатывается проект по совершенствованию организационной культуры.

2. Организация. При осуществлении организации управления организационной культурой выполняется ее когнитивное реструктурирование и непосредственная реализация проекта по изменению данной культуры.

3. Мотивация. Функция мотивации реализуется в процессе реализации проекта по изменению организационной культуры.

4. Контроль. Функция контроля выполняется при оценке результатов реализации проекта по изменению организационной культуры. Она заключается в сопоставлении уровня ориентированности организационной культуры на производство новых организационных знаний и иных показателей, связанных с оценкой эффективности управления знаниями работников с их целевыми значениями. В случае положительного результата происходит «замораживание» организационной культуры и дальнейшее ее поддержание, отрицательного – корректируются и вновь осуществляются мероприятия по изменению организационной культуры.

Представим схематически алгоритм применения модели оценки ОКПНОЗ и рекомендаций по формированию организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний в процессе управления на рисунке 8.

Рекомендации по развитию управления знаниями в организационно-культурной среде сформулированы по каждому из 12 обозначенных на рисунке 5 элементов организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний.



Рисунок 8 – Алгоритм изменения организационной культуры

Систематизируя рекомендации по формированию отдельных её элементов с учетом результатов диагностики и полученных корреляций с составляющими управления знаниями, можно определить программу развития того или иного элемента управления знаниями. Например, при низкой оценке в модели ОКПНОЗ процессов обмена знаниями между работниками формируется план их развития, имеющий следующую структуру (рис. 9):

План развития обмена знаниями в организации как составляющей управления знаниями	
<i>1. Характеристика желаемого состояния обмена знаниями между сотрудниками в организации</i>	<i>2. Элементы организационной культуры, влияющие на обмен знаниями (в соответствии с результатами оценки)</i>
<i>3. Формы управленческого воздействия на выявленные элементы организационной культуры, направленные на развитие процессов обмена знаниями</i>	

Рисунок 9 – Форма плана развития элемента или обеспечивающего процесса управления знаниями (на примере обмена знаниями)

В результате формирования организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний будет происходить наращивание объема организационных знаний работниками, количества и качества инновационных предложений, развитие непрерывного обучения персонала, повышение его компетентности, снижение издержек на выполнение контрольных функций, заключение хозяйственных договоров и иных сделок, потерь времени, транзакционных издержек и т.п.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод: развитие управления знаниями требует мер, способных создать естественные благоприятные условия для работы с организационными знаниями. Данные меры обеспечивают направление, ориентирование деятельности, создают благоприятную среду, а не принуждают к обязательному, техничному исполнению функций по управлению знаниями. Элементы организационной культуры, ориентированной на производство новых организационных знаний, в частности ценности, определяют поведение работников и в настоящее время, и в будущем, оказывают влияние на то, какова будет программа будущего развития личности, в том числе ее трудового потенциала. Предложенный подход, практические рекомендации, основные положения и выводы диссертации будут применены в дальнейших исследованиях.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монография

1. Аксёнова, Н.В. Содержание и этапы становления концепции управления знаниями. Организационная культура и её роль в управлении знаниями. Формирование организационной культуры знаний / Н.В. Аксёнова // Управление знаниями: концепция, внедрение, развитие организационной культуры, консультирование / Н.В. Аксёнова, Т.В. Лейсле, Е.В. Сапрыкина ; под ред. А.Н. Мельникова. – Барнаул : Азбука, 2008. – С. 8–28, 65–104 (3,75 п.л.).

Публикации в изданиях, определенных перечнем ВАК:

2. Аксёнова, Н.В. Организационные культуры и управление знаниями на предприятиях: проблемы взаимной адаптации / Н.В. Аксёнова // Известия

Иркутской государственной экономической академии / Байкальский государственный университет экономики и права. – 2009. – №6 (68). – С. 120–123 (0,25 п.л.).

3. Аксёнова, Н.В. Оценка взаимосвязи между элементами организационной культуры и процессами управления знаниями / Н.В. Аксёнова // Экономические и гуманитарные науки. Известия ОрелГТУ. – 2010. – №1. – С. 12–16 (0,31 п.л.).

Публикации в прочих научных изданиях:

4. Аксёнова, Н.В. Роль и место организационных знаний в структуре задач управления компанией / Н.В. Аксёнова // Философские дескрипты : сб. ст. – Барнаул : Азбука, 2006. С. 11–17 (0,39 п.л.).

5. Аксёнова, Н.В. Организация производства знаний на предприятии и его роль в укреплении социального партнерства / Н.В. Аксёнова // Совершенствование социального партнерства – важнейший фактор устойчивого развития региона : материалы международной научно-практической конф. – Курган, 2006. – С. 130–132 (0,14 п.л.).

6. Аксёнова, Н.В. Влияние управления знаниями персонала на устойчивость конкурентных преимуществ предприятия / Н.В. Аксёнова // Конкурентоспособность России и качество жизни : материалы XXIII международной научно-практической конф. – Челябинск : ООО «Фотохудожник», 2006. – С. 122–127 (0,33 п.л.).

7. Аксёнова, Н.В. Системный подход в организации производства знаний на предприятии / Н.В. Аксёнова // Современное профессиональное образование: демосоциальный кризис и пути его разрешения : материалы X региональной научно-практической конф. – Барнаул : Азбука, 2006. – С. 26–32. (0,44 п.л.).

8. Аксёнова, Н.В. Знания и интеллектуальный капитал в условиях неэкономии / Н.В. Аксёнова // Философские дескрипты : сб. ст. Барнаул : изд-во Алт. ун-та, 2007. – С. 3–12 (0,58 п.л.).

9. Аксёнова, Н.В. Этапы становления концепции управления знаниями / Н.В. Аксёнова // Человек в мире межкультурных коммуникаций : материалы XI региональной научно-практической конф. – Барнаул : Азбука, 2007. – С. 32–38 (0,4 п.л.).

10. Аксёнова, Н.В. Организационная культура предприятия как фактор, определяющий возможность внедрения управления знаниями / Н.В. Аксёнова // Человек в мире экономических и правовых отношений : материалы XII региональной научно-практической конф. – Барнаул : Азбука, 2008. – С. 17–23 (0,39 п.л.).

11. Аксёнова, Н.В. Организационная культура знаний: среда и мотивы инновационного поведения человека // VIII экономические чтения: Инновационные возможности развития экономики России : материалы научно-практической конференции, посвященной 110-летию экономического образования в Сибири и 45-летию экономического факультета ТГУ / отв. ред. Г.С. Бельская. – Томск : Изд-во НТЛ, 2009. –

С. 227–231 (0,28 п.л.).

12. Аксёнова, Н.В. Развитие человеческих ресурсов в среде организационной культуры знаний / Н.В. Аксёнова // Проблемы и перспективы развития экономики и менеджмента в России и за рубежом : материалы межрегиональной научно-практической конф. – Рубцовск : Изд-во Алт. ун-та, 2009. – С. 274–280 (0,39 п.л.).

13. Аксёнова, Н.В. Экономика знаний: анализ инновационной активности предприятий Алтайского края / Н.В. Аксёнова // Человек в кризисном мире : материалы XIV региональной научно-практической конф. – Барнаул : Азбука, 2010. – С. 16–23 (0,46 п.л.).

14. Аксёнова, Н.В. Организационная культура как среда развития трудового потенциала персонала / Н.В. Аксёнова // Человек в мире субъективной реальности : материалы XV региональной научно-практической конф. – Барнаул : Азбука, 2011. – С. 58–67 (0,6 п.л.).

Подписано в печать 14.01.2012 г. Формат А5
Усл. печ.л. 1,0. Тираж 120 экз. Заказ 3

Типография Алтайского государственного университета:
656049, Барнаул, ул. Димитрова, 66