

ЭВОЛЮЦИЯ ДЕЛОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИЗМЕНЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

Исторический опыт свидетельствует, что среди всех ресурсов организаций (материальных, финансовых и др.) важнейшее значение имеет менеджмент, или в рассматриваемом контексте способность определять ценностные ориентиры, координировать выполнение задач и функций, обучать персонал и добиваться эффективных результатов. Поэтому большое теоретическое и практическое значение имеют выявление основных тенденций в управлении организациями в XXI веке и адекватное реагирование на происходящие изменения.

Для более четкого понимания основных тенденций управления следует выделить основные фазы его эволюции, признаваемые в научном и профессиональном сообществах.

- Функции управления отделились от собственности. Управление стало профессиональным со своим кругом задач, функций и собственных прав. Вслед за Джорджем Сименсом Джон П. Морган, Дейл Карнеги и Джон Рокфеллер провели реорганизацию предприятий, что способствовало повышению престижа наемного управляющего, компетентного в области стратегии и тактики, владеющего методами принятия и реализации решений.

- Второе изменение фундаментального характера в управлении произошло спустя 20 лет. Развитие этого направления до настоящего времени прослеживается в современных корпорациях, основы которых заложил Пьер Дюпон в начале 20-х годов прошлого века и продолжил Альфред Слоун. Была внедрена, в частности, административно-командная организация с ее вертикально-субординированным характером, прогрессирующей тенденцией децентрализации, централизованным обслуживающим аппаратом, профессиональным управленческим персоналом, бюджетным контролем, разделением функций политики и оперативной деятельности. Эта фаза завершилась реорганизацией крупных компаний, в результате которой была создана модель большого бизнеса, распространившаяся впоследствии во всем мире.

- В настоящее время организация управления вступает в третью фазу: происходит переход от командно-контрольной организации, разделенной на департаменты и отделения, к «информационно-базирующейся» организации, организации специалистов.

Главным свойством организации будущего, по мнению большинства исследователей, станет постоянное приспособление к динамичной внешней среде. Как адаптирующаяся система, организация будет меняться в соответствии с изменениями внешних условий и объективных требований к ней. Обобщение происходящих процессов и наметившихся тенденций показывает, что на первый план выйдут такие черты организаций, как большая гибкость, приверженность индивидуумам, преимущественное использование команд, высокая внутренняя конкурентоспособность, стремление к диверсификации.

Следовательно, будет изменяться и традиционный социальный контракт, который является основным условием работы индивидуума. В настоящее время он предполагает в разных модификациях в качестве главных ценностей рост оплаты труда, определенный уровень ответственности и гарантии безопасности работников. Новый социальный контракт, как можно предположить на основе анализа складывающихся тенденций, будет основан на приверженности индивидууму. С одной стороны, организация делает ставку на результаты, а не на процесс работы. С другой стороны, индивидуум руководствуется стремлением к интересной работе и профессиональному росту независимо от того, происходит ли это в одной организации или в ряде организаций.

Вместо гарантированной безопасности в традиционной иерархии работники проявляют интерес к профессиональному росту, приобретению навыков, повышению ценности своей работы. Наряду с этим они хотят участвовать в решении проблем в своих организациях. Это означает, что успешная организация должна инвестировать капитал в обучение и развитие своих работников. Как показывает опыт, компании, которые увеличивают затраты на обучение персонала, добиваются более высокого уровня конкурентоспособности.

Расширение доступа к знаниям обеспечивает революционные изменения в технологиях, организации и лидерстве (рис.).

В контексте анализируемых проблем особое место занимают обучающиеся организации. Организационное обучение обычно рассматривается как непрерывный источник создания конкурентных преимуществ компаний, как стратегия постоянного обновления методов и повышения эффективности всех видов деятельности. Стратегическое значение приобретает необходимость генерирования новых идей в процессе обучения.

Теорией организационного обучения предложено пять дисциплин, овладение которыми призвано преодолеть недостатки в стереотипах мышления, знаниях и умениях персонала. Эти дисциплины взаимосвязаны и дополняют друг друга.

1. Системное мышление. Обычно люди концентрируют внимание на изолированных деталях системы. Основное представление о мире является чрезвычайно интуитивным. Знания же должны составить целостное представление о процессах и явлениях, обеспечить понимание, как их изменить наиболее эффективно.

2. Личное мастерство. Не все организации поощряют людей к развитию. В результате остаются неиспользованными огромные ресурсы. Наряду с этим имеется много работников, не привыкших постоянно развивать личное мастерство. Люди с высоким уровнем личного мастерства способны постоянно реализовывать то, что для них наиболее значимо. Поэтому дисциплина личного мастерства начинается с выявления ценностных ориентиров работника и их соотнесения целям организации. Следует постоянно заниматься связями между личным и организационным обучением, связями между личностью и организацией, а также моральным климатом на предприятиях.

3. Ментальная модель. Ментальные модели того, какое поведение допустимо в различных управленческих структурах, являются глубоко укоренившимися и в значительной мере детерминируют управленческие решения. Многие варианты организационной деятельности не могут быть использованы на практике, потому что они вступают в конфликт с укоренившимися ментальными моделями.

Работа с ментальными моделями начинается с воссоздания внутренних картин мира, их тщательного изучения. Сюда также входят способности вести «об-

учающие» разговоры, которые снимают многие вопросы, когда люди наглядно демонстрируют свое мышление и делают его открытым для влияния других.

4. **Создание общего видения.** Важнейшее значение имеет воссоздание общей картины будущего, к которому стремится организация. Практика общего видения включает умение воспроизводить общие «картины будущего», которые усиливают участие работников в процессе его достижения.

5. **Групповое обучение.** Есть примеры, когда знания группы превосходят индивидуальные знания и группы демонстрируют экстраординарные возможности для скоординированных действий. Групповое обучения начинается с диалога, с проявления способностей членов команды войти в состояние совместного мышления. Когда группы действительно обучаются, они не только показывают чрезвычайно высокие результаты, но и отдельные индивидуумы развиваются быстрее, чем это могло произойти в другой ситуации.

	Традиционное управление				Свобода	Новое управление
	1980	1990	2000	2010		
Контроль	Видение	Постоянные изменения	Кульг действий	Интеллектуальное лидерство	Демократия и приятие	
	Культура					
	Стратегия					
	Участие	Наделение властью	Существование в условиях хаоса и кризиса	Повышенное внимание к другим мнениям		
Привлечь и иерархия	Лидерство				Знания	
	Плоские структуры	Команды	Управление знаниями	Корпоративное сообщество		
		Рейнжиниринг	Самостоятельное определение размера предприятия	Внутренние рынки		
		Инновационное предпринимательство		Кооперация заинтересованных сторон		
Комплексное управление качеством		Виртуальная организация				
Капитал	Организация					
	Персональные компьютеры	Новейшие компьютерные языки	Электронная коммерция	Оптические компьютеры		
			Видеоконференции	Умные машины		
		Общие сети	Интернет			
технология						

Рис. Изменения в управленческой парадигме

Значительные объемы знаний, накопленные в организации, требуют адекватного управления. Управление знаниями — это процесс определения того, какие знания необходимы внутри организации, какие существуют проблемы и какие требуются навыки для разрешения проблемы или завершения проекта. Ключевым моментом в этом процессе является структура, применяемая компанией для организации знаний таким образом, чтобы при необходимости их можно было идентифицировать и выделить.

Современным организациям требуется гораздо более высокий уровень творческого планирования, действенные и полезные знания о новой продукции и новых процессах, повышение степени согласования совместных действий с долгосрочными обязательствами и понимание необходимости решения сложных проблем. Для этого необходимы, в свою очередь, подготовленные работники, которые открыто высказывают свое мнение, ценят знания и оптимальные решения, стремятся объединить усилия для общей творческой работы.

Изменения организационной парадигмы не могут не привести к изменениям на рынке труда. Прежде всего, изменяется смысл категории «работа», ранее трактовавшаяся в анализируемом контексте как оплачиваемый наемный труд в организации. Широкое распространение получает частичная занятость, работа по контракту сразу в нескольких организациях. В ближайшем будущем человек не может удовлетворить большинства своих экономических, социальных и статусных потребностей, полагаясь только на одну пожизненную работу. Люди будут вынуждены использовать «пакет занятий», каждое из которых будет вносить свой вклад в удовлетворение потребностей личности. Такой подход будет приемлем для молодого, хорошо образованного человека, способного переключаться на различные виды деятельности, обладающего высокой мобильностью. Кратковременная занятость в рамках «пакетного подхода» требует от индивида гибкости, разносторонности и прагматизма.

Вполне логично предположить, что рассмотренные тенденции неизбежно повлекут изменения в сути образования и образовательных технологиях. Традиционное обучение как подготовка к сорокалетней трудовой деятельности не в полной мере соответствует изменениям, происходящим в деловой среде. Тезис о том, что сначала человек получает образование, а затем посвящает остаток жизни работе, активно критикуется исследователями.

В контексте рассматриваемых проблем необходимо отметить два направления изменений в образовательных системах. Первое. Современные концепции трактуют обнаружение незнания как необходимое познавательное действие, выявляющее области проблем и устанавливающее границы возможной работы с имеющимися знаниями. Такой подход не только знаменует существенные изменения в философской трактовке знания, но и позволяет по-новому расставить приоритеты в индивидуальной познавательной деятельности. На первый план выдвигается продуцирование нового знания. Следовательно, в образовании должно внимание уделять методологии и теории, дающим целостное представление о закономерностях и существенных связях, обеспечивая, таким образом, объяснение и интерпретацию. Структурные изменения в знаниях предполагают и изменение границ допустимой специализации при обязательном условии целостного видения реальности. Таким образом, следует критично относиться к распространяемому мнению о приоритетах практической подготовки специалистов в высших учебных заведениях. При кажущейся очевид-

ности этого подхода необходимо понимать ограниченность его применения с точки зрения реализации долговременных целей.

Второе. Для современной цивилизации характерно быстрое устаревание конкретного знания. Инновационный путь развития признан в научном и профессиональном сообществах в качестве основного фактора, обеспечивающего существование современной экономики. Этим обстоятельством вызваны изменения в подходах по управлению знаниями на уровне предприятия. Значительные изменения произойдут (и уже происходят) в структуре университетского образования. Усиливается роль постградуального образования (организационно оформленного у нас как повышение квалификации и переподготовка кадров), которое должно обеспечивать практические аспекты образования и найти разумные границы специализации в образовании. В этом контексте мы должны оценивать и активно критикуемую в нашей стране многоуровневую систему образования принятую во многих развитых странах, в особенности ее магистерскую стадию. При всех недостатках такая структура образования по сравнению с традиционными подходами в большей мере соответствует современным требованиям и направлена в будущее.

Рассматриваемые тенденции приведут не только к существенным изменениям на рынке труда, что является вполне предсказуемым, но и повлекут серьезные сдвиги в социальной структуре общества. Прогнозирование изменений позволит не только смягчить социальные последствия, снизить трансформационные издержки, но и обеспечить конкурентные преимущества для национальной экономики за счет адекватного развития важнейшего на сегодняшний день интеллектуального ресурса.