

мента предприятия новыми изделиями, которые с технической и (или) маркетинговой точки зрения похожи на уже существующие товары фирмы. В настоящее время УП занимается расширением своего товарного портфеля именно на этой основе.

Литература

1. Стратегический менеджмент: учеб. для вузов по специальности 061100 – Менеджмент организации / Л.Г. Зайцев [и др.]. – М.: Изд. группа «Юристъ», 2002. – 413 с.
2. Томпсон, А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: учеб для экономических специальностей вузов / Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. – М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998. – 576 с.

КОНЦЕПЦИЯ СОЗДАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Докукина

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Беларусь
Magistr2010@tut.by

Адекватным ответом на повышение роли информации в современной экономике стало появление во второй половине XX века концепции «организации, основанной на знаниях» (The Knowledge-based Organization), или, что то же самое, обучающейся, самообучающейся организации (The Learning Organization). В этой организации поведением работников в основном управляют не менеджеры, а организационные правила и этические нормы, широко используются коллективные методы принятия решений (например, мозговой штурм), ориентированные на развитие личности методы управления персоналом (например, коучинг).

Концепция интеллектуальной организации (The Thinking Organization) появилась в начале 1990 гг. [1] как естественное развитие концепции обучающейся организации и вобрала в себя ряд новых управленческих идей: концепцию интеллектуального капитала, обучающейся организации, либеральной организационной культуры, сетевые принципы формирования структуры фирмы (рис.).

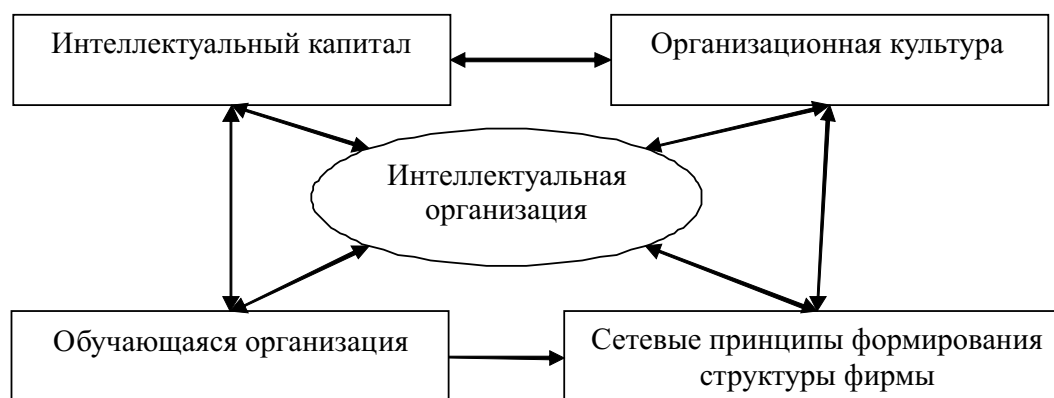


Рисунок 1 – Взаимосвязь управленческих концепций с интеллектуальной организацией

Рассмотрим составляющие интеллектуальной организации более подробно.

Концепция *интеллектуального капитала* была предложена менеджером шведской компании Skandia Лейфом Эдвидсоном, опубликовавшим в 1997 г. (в соавторстве с Мишелем Мэлоуном) книгу, в которой дано экономическое обоснование модели интеллектуальной организации. Под интеллектуальным капиталом подразумевается производство человеческого капитала, то есть интеллектуальных способностей персонала фирмы, а также их практических навыков, на структурный капитал, определяемый связями фирмы с поставщиками, партнерами, потребителями, общественностью, авторитетными учеными и правительством, брендами, бизнес-процессами, информационными системами, а также «упакованными знаниями» – базами данных и другими нематериальными активами.

Следовательно, интеллектуальный капитал – продукт управления знаниями, которые фирма заимствует у других организаций либо получает в процессе обучения (концепция самообучающейся организации).

Концепция интеллектуальной организации развивает концепцию *обучающейся организации*, перенося акцент с совместного получения знаний сотрудниками на их производственное использование с целью создания добавленной стоимости. Интеллектуальная организация не просто приобретает знания, но капитализирует их, осваивает, распространяет и использует в производственной (операционной) деятельности, тем самым превращает их в источник богатства.

Теория обучающейся (самообучающейся, научающейся) организации создавалась такими теоретиками менеджмента, как Крис Арджирис и Питер Сенге. Непрерывное творческое обучение в обучающейся организации приходит на смену четкому механическому исполнению работниками своих функциональных обязанностей в иерархической организации.

Переход от идеи прямого «навязчивого» воздействия на *организационную культуру* в рамках обучающейся организации к косвенному формированию этой культуры через объединение коллектива в производственных целях ради их эффективного достижения благотворно сказывается на микроклимате организации.

Интеллект включает не только рациональную составляющую, но и образное мышление (интуицию), духовное сознание и эмоциональную культуру человека. В рамках новой интеллектуальной культуры эмоциональная совместимость специалистов оказывается даже важнее их профессиональной совместимости. Формирование общего информационного пространства предполагает создание в интеллектуальной организации атмосферы взаимного доверия и уважения на базе добровольного отказа руководства от избыточной формальной власти и директивного управления, на базе создания особого либерального типа сетевой организационной культуры с развитыми горизонтальными коммуникациями.

На наш взгляд, целесообразно двигаться в направлении от иерархий и организационных схем к тому, что будет больше зависеть от *сетей (networks) специалистов*, которые связаны друг с другом взаимным доверием и уважением, а не приказами и контролем (или управлением) старого образца.

Обобщая опыт создания интеллектуальной организации, Р.Хант рассматривает три элемента, способствующих формированию интеллектуальной культуры [17]:

- формирование окружающей среды, обеспечивающей развитие индивида;
- интеллектуальное развитие команды (проектной группы);
- формирование коллективного духа, стремления к победе.

Следовательно, совместными ценностями интеллектуальной организации являются: ясное понимание смысла ее существования (миссии), стремление к самореализации и непрерывному развитию творческих способностей, свободе дискуссий и терпимости к противоположному мнению (толерантности). Наряду с технологическими регламентами большое значение приобретает развитие отношений между людьми, позволяющее преодолеть вредное влияние детального разделения труда на развитие личности работников.

Таким образом, интеллектуальная организация представляет собой естественное развитие обучающейся организации. Концепция интеллектуальной организации может и должна быть превращена из лозунговой конструкции философии менеджмента в полноценную модель постиндустриальной фирмы, ориентированной на непрерывное накопление и реализацию интеллектуального капитала, развитие партнерских отношений между собственниками и специалистами, определяющими развитие фирмы в областях ключевых компетенций и другими аспектами фирмы. Современное стратегическое управление создает особый интеллектуальный тип либеральной организационной культуры, предполагающий непрерывное обучение персонала, управление знаниями и сетевую организационную структуру.

Литература

1. Рубинштейн, М. Интеллектуальная организация / М. Рубинштейн, А. Фирстенберг. – М., 2003.
2. Эдвидсон, Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвидсон. – М., 2005.
3. Хайт, Р. Как создать интеллектуальную организацию / Р. Хайт, Т. Базан. – М., 2002.