Журнал правовых и экономических исследований, 2013, 4: 62–64
© В.А. Левизов, 2013

УДК (001:33):658.01

В.А. Левизов

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРУЮЩЕЙСЯ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Обосновывается необходимость разработки новых методологических подходов к управлению в условиях перехода от постиндустриальной к информационной экономике. Предложены и обоснованы пять принципов управления в условиях формирования экономики знаний.

Ключевые слова: *экономика знаний; управление знаниями; управление талантами; реинжиниринг бизнеса.*

We prove the need to develop new methodological approaches to management under transition from post-industrial to information economy. We offer and substantiate five principles of management in the conditions of creating knowledge economy.

Keywords*: knowledge economy; knowledge management; talent management; business reengineering.*

Ускорение темпов глобализации, вступление нашей страны во Всемирную торговую организацию, негативные тенденции в экономическом развитии ставят на повестку дня вопрос о необходимости повышения эффективности функционирования отечественной экономики [2]. Однако попытки использовать традиционные методы управления организациями с большой вероятностью приведут к негативным последствиям. Проблема заключается в том, что в настоящее время имеет место переход от постиндустриальной экономики к информационной, а на повестке дня в развитых странах уже переход к экономике знаний. Развитие информационных технологий, увеличение затрат на научные исследования привели к существенному возрастанию роли знаний, которые становятся определяющим фактором экономического развития. Развивающийся мировой экономический кризис во многом связан с недофинансированием научных исследований в области естественно-технических наук, которое имело место в развитых странах несколько десятилетий назад.

В настоящее время период между проведением фундаментальных исследований и их внедрением в практику значительно сокращается. Знания становятся одним из важнейших факторов повышения эффективности современной экономики. К сожалению, методы организации производства (управления операциями) практически не были сформулированы даже для условий постиндустриальной экономики. В области управления знаниями также имеются существенные пробелы. Очевидно, что принципы организации поточного производства, которые во многом были сформулированы Генри Фордом в начале прошлого века, безнадежно устарели. Все дело в том, что они были ориентированы на повышение производительности при производстве стандартной продукции, что вело к росту качеству жизни, так как первичные потребности еще не были удовлетворены у значительной части населения развитых стран.

Однако после того как уровень потребления товаров, удовлетворяющих первичные потребности, существенно превысил рациональные нормы в развитых странах, увеличение производства стандартных товаров уже не ведет к росту качества жизни. Например, превышение рациональных норм потребления в области продуктов питания ведет к ухудшению здоровья, ожирению и целому ряду других негативных последствий, что в целом ведет к ухудшению качества жизни потребителей. Главной целью современного

производства должно стать оптимальное удовлетворение потребностей конкретного клиента в тот момент, когда данная потребность возникнет.

Одними из первых предприняли попытку создать новые принципы организации производства для условий формирующейся экономики знаний М. Хаммер и Дж. Чампи, которые на основе опыта передовых предприятий попытались превратить управление предприятиями в строгую инженерную дисциплину [3]. К сожалению, попытки повысить эффективность деятельности организации посредством применения реинжиниринга бизнеса не всегда бывают успешны. Помимо ряда других факторов одна из проблем заключается в том, что нельзя повысить эффективность деятельности организации, лишь совершенствуя ее процессы. В силу ряда особенностей национальной культуры японские специалисты больше преуспели в повышении эффективности деятельности организации, создав методику «бережливого производства». Тем не менее, несмотря на значительные практические успехи, им не удалось продвинуться в области теории.

Существенным препятствием на пути создания принципов управления организациями в условиях формирующейся экономики знаний было отсутствие адекватного определения понятия «знания». Основываясь на определении понятия «знания», предложенного Л. Низаевой, можно попытаться сформулировать эти принципы [1].

С учетом целого ряда методик, таких как реинжиниринг бизнеса, теория ограничений, управление талантами, управление знаниями, маркетинг отношений, цепь создания прибыли в обслуживании, бережливое производство, всеобщее управление качеством, можно сформулировать следующие принципы управления организациями в условиях экономики знаний:

1) *Автоматизация рутинной деятельности.* В связи с непрерывным удорожанием стоимости рабочей силы в развитых странах выживание не только предприятий, но и целых отраслей зависит от способности автоматизировать существующие виды деятельности. Как справедливо указывают М. Хаммер и Дж. Чампи, конечная цель реинжиниринга – превращение предприятия в самоуправляющееся техническое устройство, для проектирования которого необходимы инженерные принципы [3. С. 280–281]. Например, в США практически были ликвидированы целые сектора сферы услуг, связанные с ремонтом, т.к. дешевле купить новый товар, чем его ремонтировать из-за высокой трудоемкости ремонта и, следовательно, его высокой стоимости.

2) *Моделирование.* Данное направление связано с тем, что развитие информационных технологий позволяет легко прогнозировать последствия принимаемых решений при минимальных затратах. Тем самым клиент и предприятие получают возможность выбрать лучший вариант, не осуществляя физического преобразования ресурсов, и избежать тем самым излишнего риска. Помимо создания имитационных моделей в методике бережливого производства широко используется создание различных карт.

3) *Экспериментирование* требуется для получения новых знаний. В том случае, когда мы получаем какие-то результаты, отличающиеся от прогнозируемых, возникает необходимость изменить наше представление о существующих процессах, кроме того экспериментирование позволяет выдвинуть новые предположения о взаимосвязи между различными факторами, влияющими на конечные результаты. Экспериментирование также предполагает необходимость признания неудач как неизбежного фактора в развитии организации. Все это требует непрерывного обучения персонала. Основой успеха в современных условиях является способность работников приобретать новые знания. В то же время возникает острая потребность в увеличении длительности отношений с работниками, т.к. в противном случае они могут уйти к конкурентам, нанеся значительные убытки предприятию, инвестировавшему в их обучение значительные средства. Необходимо обеспечить вовлеченность работников в деятельность организации. Только страстное

желание добиться требуемых результатов способствует получению новых знаний. При этом важны моральные характеристики работников, так как полученные знания могут использоваться во зло.

4) *Командная работа* важна потому, что при превращении предприятия в самоуправляющееся техническое устройство необходима координация деятельности специалистов, обладающих знаниями в различных сферах человеческой деятельности. Кроме того, общение между работниками позволяет им сравнивать имеющиеся у них индивидуальные модели реальных объектов и тем самым создает условия для совершенствования данных моделей. Например, широкое распространение получили сообщества практики, которые вносят значительный вклад в совершенствование деятельности организации.

5) *Развитие доверительных и взаимовыгодных отношений с клиентами, работниками, поставщиками.* Улучшение качества товаров, услуг невозможно без накопления знаний о потребителях и их внешней среде. Таким образом возникает потребность в установлении длительных отношений с клиентами. Длительные отношения с работниками необходимы потому, что в ином случае инвестирование денег в их обучение будет нецелесообразно. Также высокая текучесть кадров ведет к значительному снижению производительности труда работников, т.к. они должны знать особенности потребителей, конкурентов и самой фирмы. Для быстрой реакции на запросы потребителей при выполнении заказов с учетом индивидуальных запросов предприятия должны иметь интегрированную цепь поставщиков – от получения природных ресурсов и до передачи готовых товаров потребителю, так как, в ином случае, невозможно добиться требуемой быстроты реакции. Кроме того, переход от одного поставщика к другому даже при соблюдении установленных стандартов, как правило, ведет к значительному ухудшению качества в связи с вариациями в параметрах поступающих комплектующих и деталей.

6) Важность *управления талантами* связана с тем, что, как правило, основная масса нововведений возникает у небольшого количества работников, в соответствии с принципом Парето. Количество таких работников ограничено. Кроме того, лишь небольшая часть людей способна к быстрому самосовершенствованию и эффективному осуществлению научной деятельности. Новые знания, т.е. новая совокупность моделей, может быть распространена среди других работников организации, тем самым значительно повышая эффективность ее деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Низаева Л.И.* Управление знаниями в постиндустриальной экономике // Вестник Российской академии естественных наук. 2008. Вып. 12. № 2. С. 30–32.

2. *Сигов В.И.* Формирование национально-государственной социально-экономической доктрины // Журнал правовых и экономических исследований. 2012. № 2. С. 29–32.

2. *Хаммер М., Чампи Дж.* Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе / пер. с англ. СПб.: Изд-во СПбУ, 1997. 327 с.