

УДК 331.108.45

ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ КАПІТАЛУ І ОСВІТНІ ПРОЦЕСИ ВИРОБНИЧОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ*Доронін А.В.**Розглядаються передумови формування і розвитку інтелектуального капіталу виробничої організації через організацію освіти її персоналу на основі технологій андрагогіки***Ключові слова:** *капітал, інтелектуалізація, освіта, андрагогіка*

Сучасні виробничі організації – це соціально-економічні системи, які завдяки присутності в них людини розвиваються нелінійно і мають життєвий цикл. В їх діяльності час від часу з'являються моменти втрати рівноваги, зміни природи і тенденцій розвитку, так звані «точки біфуркації». Відновлення функціонування і подальший прогрес виробничих організацій залежать від того, які саме початкові імпульси зміни траєкторій та відповідні їм ресурси будуть обрані системою управління, наскільки вони будуть зорієнтовані на підтримку існуючих чи створення нових базових переваг в конкуренції. В новій теорії виробничих організацій забезпечення рівноваги їх функціонування пов'язується з інтелектуальним капіталом, який визначають як суму всього того, що знають працівники компанії і що надає їй конкурентні переваги на ринку [12, с.5]. Саме він на основі інтенсивної інформатизації діяльності створює оригінальні здібності організації, які не підлягають копіюванню, а тому забезпечують надійні підстави існування у світі конкуренції. Головною ознакою організацій, які володіють інтелектуальним капіталом, є їх вміння перманентно вчитися, накопичувати унікальні знання – той ресурс, який найважче копіювати [2, с. 31].

В свій час освіта персоналу не була поза увагою держави і керівників вітчизняних підприємств, однак ринкова економіка вимагає перегляду її форм, змісту і спрямування на розвиток інтелектуального капіталу. Тому метою даної статті обрано визначення ролі освіти у формуванні інтелектуального капіталу сучасної виробничої організації, аналіз і узагальнення підходів до її розвитку.

Вихідні ідеї для даного дослідження бралися з публікацій Р. Акоффа, П. Друкера, Э. Брукінга, У. Буковича, Р. Уилльямса, А. Гапоненко, Т. Орлової, В. Заболотного, Н. Протасової, Д. Дорія, Г., Розанські, М. Громкової та ін.

Актуальність обґрунтування шляхів розвитку освіти у виробничих організаціях обумовлена тим, що постійно працюючи над процесом інтелектуалізації капіталу, формулюючи її стратегію на основі інформатизації діяльності і розвитку освіти, вони, з одного боку, забезпечують суттєву економію ресурсів, з іншого, – надійність функціонування і розвитку через матеріалізацію в капіталі творчого потенціалу персоналу. Слід звернути увагу на думку відомого власника імперії Microsoft Б.Гейтса, який, акцентуючи увагу на загальній тенденції переходу менеджменту від контролю традиційних ресурсів до використання могутності знань, визначив єдиним виробничим активом свого бізнесу людську уяву. Він вважає, що прогрес пов'язаний з формуванням такого суспільства, де головним капіталом є не стільки люди, які багато знають, скільки люди, які здатні приносити нові ідеї, що реально перетворюють світ [13, с. 15]. Саме в зв'язку з таким посиленням і ускладненням ролі людини в бізнес-діяльності багато вчених вважають, що необхідно детальніше вивчати її вміння через освіту приносити в організацію нові знання. Так, наприклад, С. Пальчевський, аналізуючи еволюцію підстав розвитку продуктивних сил людства, звертає увагу на той факт, що розвинені країни давно йдуть шляхом перетворення освіти з тривалої в неперервну, і її значення для розвитку економічного базису суспільства визнається вже не істотним, а ультимативним. Якщо в аграрному суспільстві головними джерелами формування капіталу були земля і влада, в індустріальному – влада, гроші і ресурси, то в інформаційному ними стають знання і виробнича компетентність [16, с. 11].

Ці тенденції не можуть не впливати на характер управління виробничими організаціями, не породжувати зміни його парадигм. Р. Салмон, прогнозуючи майбутнє менеджменту, вказує на такі його проблеми «Стрімкі соціальні і економічні перетворення в найближчому оточенні генерують ризики і провокують „вихрові процеси“, вимагаючи швидкого прийняття стратегічно вірних рішень».

Погоджуючись з П. Друкером, він вважає, що для менеджерів проблеми турбулентного середовища пов'язані не стільки з фактом нестабільності та невизначеності середовища, скільки з тим, що вони намагаються відповідати на виклик середовища, користуючись логікою вчорашнього дня. Тільки змінивши тип мислення, менеджери стануть здатними робити стратегічно вірний вибір [19, с. 270]. Р. Акофф, аналізуючи можливості розвитку менеджменту, вважає, що при формуванні нового типу мислення необхідно концентрувати увагу не стільки на об'єктивних чинниках змін, скільки на суб'єктивних аспектах проблем. [1, с. 13]. Тобто він також пов'язує подальший розвиток менеджменту з пошуком резервів використання нових можливостей людської природи.

Головними чинниками посилення уваги до інтелектуалізації капіталу і освіти є старіння населення, прискорення темпів науково-технічного прогресу. Що стосується першого чинника, то демографічна статистика свідчить про наближення в розвинених країнах найближчим часом реального пенсійного віку до 75 років. Про прискорення темпів науково-технічного прогресу свідчить суттєве скорочення циклу «ідея–товар». Так, від виникнення ідеї фотографії до її матеріалізації пройшло 102 роки, транзистора – 5 років, життєвий цикл побутових електротоварів в Японії інколи скорочується до 4 місяців. За таких умов зменшуються резерви розвитку економіки за рахунок екстенсивних джерел, тобто через залучення в економічну сферу нових працівників чи збільшення попиту на товари. Його можна забезпечити тільки інтенсивним нарощуванням потенціалу працівників, що володіють рідкісним знанням, і прискоренням його матеріалізації в капіталі і товарах. Однак цей шлях економічного розвитку має як свої переваги, так і проблеми. В. Иноземцев, наприклад, так коментує його переваги для розвитку суспільства: «Інформація і знання, або “символічний капітал” мають принципово іншу природу: вони більш демократичні, ніж земля чи капітал. Якщо земля і капітал кінечні, то знання мають здатність генеруватися безкінечно; якщо земля і капітал мають обмежену кількість користувачів, то знання доступні їх безкінечній кількості водночас. І, нарешті, якщо земля і капітал доступні лише сильним і багатим, то дійсно революційною характеристикою знання є те, що воно доступне як слабким, так і бідним». [11, с. 308]. Але цей напрям має і досить суттєві обмеження: по-перше, знання мають власника, який вільно може ними розпоряджатися (і не завжди на користь організації); по-друге, – життєвий цикл знань обмежений (вони швидко втрачають свою цінність). По-третє, менеджмент організацій поки що не готовий до перманентної капіталізації знань, не володіє технологіями управління працівниками, які здатні швидко накопичувати і практично використовувати знання.

Слід зауважити, що інтелектуалізація капіталу та розвиток освіти виробничої організації в першу чергу стосується працівників системи управління. Адже саме вони нині стають головним джерелом створення доданої вартості капіталу, оскільки визначають способи взаємодії виробничої організації із зовнішнім середовищем і своєчасної реакції на його зміни. Про посилення ролі цих працівників свідчить динаміка їх питомої ваги в персоналі. На думку П. Друкера, який аналізував ці тенденції, в 50-ті роки вона складала 50%, в 1990 році вона досягла 80%, а в 2010 році вона буде наближатися до 90% персоналу. Цей вчений також чітко дотримувався думки, що головним джерелом, яке забезпечує виживання організації, є підвищення продуктивності праці співробітників, зайнятих розумовою працею.

Скористатися цим джерелом не просто, оскільки головне протиріччя сучасного життя полягає у відставанні темпів зміни свідомості людини від темпів зміни її буття. На ці особливості звертає увагу М. Громкова. Для того, щоб реакція на зміни середовища була результативною, необхідно, щоб зміни в свідомості людини наближалися до зміни буття, були їм адекватні, формували у неї нову уяву про зовнішній світ. Факт актуальності своєчасної зміни внутрішнього образу світу дорослої людини через освітній процес усвідомили такі держави як Японія, Данія, Словенія, в яких звернули увагу, що саме освіта формує у людей вміння працювати з проблемою, усвідомлювати, попереджувати, розв'язувати її [5, с. 6]. Практика цих країн показує, що освіта дорослих, по-перше, може стати дійовим інструментом стабілізації суспільства і соціальної адаптації людини в складному середовищі, гарантувати забезпечення реалізації найважливіших прав людини [18, с. 15]. По-друге, така освіта створює підстави накопичення і розвитку інтелектуального капіталу в економічній сфері суспільства. Цей розвиток через систему освіти формує активну життєву позицію дорослої

людини, сприяє усвідомленню нею власних проблем, формуванню бажання самостійно їх розв'язувати, долати в собі споживацькі позиції, самовизначатись і адаптуватися до змін, демократизувати комунікації, розвивати рефлексію і гуманізацію власного суспільного життя [4, с. 20]. Проблема необхідності розвитку освіти у виробничих організаціях для інтелектуалізації капіталу не тільки усвідомлена в розвинених країнах, вона вже частково вирішується. Про це свідчать дані, які характеризують підвищення попиту на консалтингові послуги у сфері управління знаннями. За даними фірми International Data Corporation витрати на такий консалтинг в 2002 році в США склали 3,4 млрд. дол.; в 2004 році за даними Gartner Group ця цифра досягла вже 7,8 млрд. дол. [6, с. 25].

Таким чином, посилення ролі знань у забезпеченні життєдіяльності виробничої організації і скорочення їх життєвого циклу вимагає удосконалення управління перманентним оновленням інтелектуального капіталу організації, усвідомлення думки, що його розвиток залежить від здібності її персоналу вчитися. Отримання нових знань співробітниками може відбуватися спонтанно, як результат роздумів, експериментування, узагальнення практичного досвіду, діяльності. Але практика показує, що доцільніше його розвивати плановірно, ставити цей процес під контроль. Таке впорядкування суттєво зменшує витрати коштів і часу, оскільки менеджери можуть змінювати швидкість і глибину навчання, безпосередньо регулюючи його на користь організації, доцільно поєднувати дві його форми: «адаптивну» та «упереджувальну». Перша зосереджує увагу на змінах, які необхідно здійснити, як реакцію на проблемну ситуацію, а друга – на розвиток потенціалу реагування на можливі нестандартні ситуації. При цьому освіту в організації необхідно перетворювати на постійний безперервний процес, з метою формування навичок розв'язання критичних ситуацій і розуміння персоналом їх природи і факторів, що впливають на них. Цей процес необхідно розвивати як на рівні окремих індивідів, так і на рівні організації в цілому і головну увагу звертати на формування в процесі навчання певної поведінки окремих творчих особистостей. Справа в тому, що небачені масштаби зростання і розподілу багатства і знань в сучасному світі обумовили, з одного боку, збільшення можливостей вибору, з іншого, – більшу взаємозалежність суб'єктів господарювання. Це змінило суттєво соціальне середовище людини і фактори її індивідуальної поведінки. Встановлено, що чим інтенсивнішими є взаємодія і взаємозалежність суб'єктів, тим більше соціальні системи залежать від поведінки окремих людей. З іншого боку, чим більше накопичено знань, тим вищою стає цінність узгодження їх взаємодії в колективах через зв'язки і інформацію. Та при всіх досягненнях в інформаційних технологіях кількість менеджерів, здатних контролювати якість такої взаємодії, невелика [1, с. 55]. Однак використання знань для пошуку найбільш ефективних способів використання інформації з метою отримання необхідних результатів перетворюється в головний смисл менеджменту. Виникає проблема управління накопиченням нових нестандартних знань через освіту дорослих і матеріалізацією їх в капіталі. Їх слід використовувати систематично і цілеспрямовано, визначити, які нові знання необхідні для впорядкування діяльності виробничої організації, чи є отримання цих знань доцільним, як збільшити ефективність використання наявних знань.

Букович У., Уилльямс Р. пишуть, що фраза «вміти нестандартно мислити» сьогодні в багатьох організаціях стала небезпідставно модною. Але мало хто звертає увагу на той факт, що для розвитку такого мислення необхідні спеціальні освітні технології, проведення експериментів, які дозволяють тестувати творчі нестандартні ідеї [2, с. 174]. Такі ідеї найчастіше виникають на міждисциплінарній основі при системному аналізі явищ і процесів. Тому ключовою проблемою модернізації освіти в цілому і дорослих зокрема, на думку Завгородньої А. є розроблення програм і технологій, орієнтованих на формування інтегрального, системного знання. Саме воно створює основу розвитку базових компетенцій будь-якої діяльності. Цей автор небезпідставно вважає, що знання повинні надавати змогу відповідати їх власнику як на запитання «Що робити?», так і на запитання «Як робити?» [9, с. 17]. Однак, на наш погляд, до цих вимог слід додати ще й вимогу формувати через освіту здатність відповідати на запитання «Чому треба так робити?». Останній рівень знання є найбільш цінним, оскільки свідчить про розуміння людиною природи явища, закономірностей його існування і розвитку, яке забезпечує високу результативність впливу на нього. В зв'язку з цим сучасний менеджер крім інших знань повинен володіти основними прийомами дослідницької діяльності і вміти організовувати її для знаходження факторів підвищення ефективності управління. При-

чому ця діяльність, як показує практика, повинна складати не менше 30% робочого часу чи зусиль менеджера [20, с. 179–180].

Ще на одну особливість організації насиченості знаннями організації слід звернути увагу, зважаючи на дослідження змісту бізнес-освіти в США [7] та узагальнення вітчизняного досвіду у цій сфері [8]. Вони показали, що в ній необхідно посилювати гуманітарну складову. Контроль відповідності набутих в системі бізнес-освіти знань вимогам практики показав, що особливої уваги вимагають теоретична підготовка та розвиток практичних навичок менеджера у таких сферах його діяльності, як формування і підтримка стосунків в колективах, ділові переговори, робота в творчих командах, розвиток лідерства, делегування повноважень та відповідальності підлеглим та інших, пов'язаних, головним чином, з введенням в дію творчого індивідуального потенціалу підлеглих. «Бізнес-школи мають пропонувати більше курсів у сфері комунікативних дисциплін, лідерства, управління персоналом, психології тощо. Такі курси забезпечать випускників навичками, необхідними для ефективного управління людьми та організаціями, побудованими за принципом команди», – пише з цього приводу В. Заболотний [8, с. 22].

В Україні освіта дорослих актуалізувалася як наслідок і водночас передумова ефективної трансформації всіх сфер життя. С. Вершловський визначив, що вона відкриває в Україні шлях до суспільства знань з таких причин:

- зростання вимог до професійної компетентності (саме освіта дає змогу не тільки розширити сферу самореалізації людини, але й подолати кризу професійної ідентичності);
- посилення тенденції старіння населення робить освіту засобом соціальної реабілітації людей похилого віку;
- розвиток міграційних процесів, який створив проблему пристосування дорослих до нового соціокультурного середовища, в яке вони потрапили.

Не можна не погодитися з думкою цього автора, що навчання для дорослої людини це не стільки мета, скільки засіб вирішення життєвих проблем: «Результативність післядипломної освіти не може вимірюватися бездоганним володінням знаннями, які дуже швидко застарівають, або всіма можливими вміннями та навичками, що, по-перше, й неможливо, а по-друге, навіть за такого фантастичного припущення є малоефективним у конкретній ситуації, яка вимагає не механічного застосування набутого, а прийняття відповідального рішення, тобто творчості, мобільності, оптимального вибору тощо – всього, що належить до особистісної, суб'єктивної сфери людини». [3, с.10].

М. Кудрявцева, аналізуючи особливості освіти дорослих, вказує як на основну, з її погляду, причину її актуалізації (темпи зростання науково-технічного прогресу мають тенденцію випереджувати темпи зміни поколінь), так і на зміну орієнтації освіти з підвищення кваліфікації на формування світоглядних основ людського життя. Важливість нової орієнтації обумовлена тим, що доросла людина – це вже сформована особистість. Сьогодні вона все частіше і гостріше відчуває відчуженість від суспільства, природи, результатів своєї праці. Вона все важче сприймає стрімкі зміни, які відбуваються в суспільстві, втрачає здатність узгодження їх з власною системою цінностей. Педагогіка як традиційна освітня наука не дає відповідей на проблеми освіти дорослих, а тому об'єктивно виокремилася її спеціалізована гілка – андрагогіка – наука про освіту дорослих [15, с. 21]. Її призначення характеризує Н. Протасова: «Андроґогіка ... об'єднує знання про специфіку навчання дорослої людини з врахуванням її віку, освітніх і життєвих потреб, наявних і прихованих здібностей та можливостей, індивідуальних особливостей і досвіду, психіки і фізіології. Ця наука вивчає форми, методи та засоби організації освіти дорослих з метою полегшення їхнього навчання, задоволення освітніх потреб, підвищення оперативності отриманої освіти під час вирішення життєвих проблем, досягнення індивідуальних цілей, самореалізації особистості» [17, с. 13].

Оскільки перманентний розвиток інтелектуального капіталу виробничої організації забезпечується через освіту дорослих, слід звернути увагу на особливості її андрагогічної технології. Узагальнення публікацій з цього питання [14, 15, 17 та ін.] дало змогу до них віднести такі: 1) провідна роль у власній освіті належить споживачу освітніх послуг, 2) освіта дорослих враховує індивідуальні особливості того, хто навчається, і максимально відповідає його власним освітнім потребам та стимулює зростання цих потреб; 3) у процесі навчання використовуються внутрішні стимули осо-

бистості, орієнтація на природне прагнення людини до саморозвитку, самовдосконалення, 4) навчальний процес реалізується як спільна діяльність споживача освітніх послуг і тих, хто його навчає; 5) в освітньому процесі максимально використовується життєвий досвід дорослої людини; 6) процес навчання практично повинен надавати можливість споживачу швидкого використання набутих знань для розв'язання особистої життєвої проблеми; 7) в результаті навчання доросла людина повинна отримувати навички самостійного формулювання проблем і знаходження оригінальних шляхів їх розв'язання; 5) рушійною силою розвитку освітнього процесу дорослих є рефлексія.

Заславська О., аналізуючи стан, проблеми і перспективи освіти дорослих, визначила наступні принципи, дотримання яких забезпечує її високу результативність :

її необхідно розглядати як спосіб оволодіння дорослою людиною нових культурних цінностей – професійних, естетичних, політичних, екологічних та ін.;

вона повинна стати джерелом збагачення, розвитку досвіду людини;

освіта дорослої людини, збагачуючи її внутрішній світ, коло інтересів, мотивів, установок, звичок і потреб, повинна стати ще одним способом життєдіяльності;

вона повинна забезпечувати розвиток світогляду дорослої людини за рахунок опанування в процесі навчання сутності і значення таких понять, як культура праці, колектив, спілкування, істина, творчість [10, с.8].

Критерієм інтелектуалізації капіталу виробничої організації через освіту можна вважати зростання її здатності до відновлення діяльності при проходженні «точок біфуркації» на основі впорядкування освіти персоналу. Посилаючись на Тофлера, Р. Салмон пише, що із всіх стратегічних засобів забезпечення конкурентноздатності немає більш суттєвого, ніж організаційні переваги, особливо, якщо мова йде про організацію знання. На його думку знання того, як організувати знання – вирішальна конкурентна перевага сучасного бізнесу [19, с. 177].

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи вище наведене, зробимо загальні висновки. Надійність функціонування виробничих організацій в ринковому середовищі забезпечується розвитком їх інтелектуального капіталу. Головною ознакою організацій, які володіють інтелектуальним капіталом, є їх вміння перманентно вчитися, накопичувати унікальні знання, які найважче копіювати. Посилення ролі знань у забезпеченні життєдіяльності виробничої організації вимагає управління освітою персоналу і матеріалізацією знань в капіталі. Аналіз змісту бізнес-освіти в показав, що першу чергу необхідно розвивати знання працівників системи управління, стимулювати їх спроможність до інноваційної діяльності, посилювати їх гуманітарну підготовку для формування навичок керувати творчою роботою команд.

Розвиток знань у виробничих організаціях необхідно орієнтувати на використання технологій андрагогіки – науки про освіту дорослих, яка має суттєві особливості у порівнянні з традиційною педагогікою. Нині знання і вміння організувати освіту персоналу перетворюються у вирішальну конкурентну перевагу бізнесу. Подальші дослідження за темою доцільно зорієнтувати на формування загального фонду знань в організації через визначення ефективних технологій обміну явними і неявними знаннями як між співробітниками організації, так і з діловими партнерами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1 Акофф Р. Акофф о менеджменте / Пер. с англ. под ред. Л.А. Волковой. – СПб.: Питер, 2002. – 448с.
- 2 Букович У., Уилльямс Р. Управление знаниями: Руководство к действию: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 504с.
- 3 Вершловский С. Образование взрослых в России: вопросы теории. // Новые знания. - 2004. - №3. – С. 8– 12.
- 4 Громкова М. Актуальность проблем образования взрослых в России. // Новые знания. - 2004. - №3. – С. 18-20.
- 5 Громкова. М. Образование взрослых как механизм социальных преобразований // Новые знания. 2004. - №4. – С. 6-8.

- 6 Громов А.И., Чубинидзе К.А. Поиск знаний как основа управления деятельностью// Информационные технологии в проектировании и производстве - 2005.- № 3.- С.24–35.
- 7 Джойс Доріа, Граціо Розанські, Ед Коден. Що потрібно бізнесу від бізнес-шкіл// Синергія.- 2003.- №2 (6). – С. 20–23
- 8 Заболотний В. Забезпечення якості програм МВА та бізнес-освіти в Україні // Синергія.-2003.- №2 (6).- С. 20–23.
- 9 Завгородняя А. Инновационная технология «Учебная фирма» как способ формирования системного знания // Новые знания.-2004.– №4.- С. 17– 21.
- 10 Заславская О.. Образование взрослых: состояние, проблемы, перспективы.// Новые знания.- 2004.-№ 1.– С. 8–9.
- 11 Иноземцев В.Л. Очерки истории экономической общественной формации: Научное издание. — М.: “Таурус Альфа”, “Век”, 1996. — 400 с.
- 12 Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учебное пособие. Под ред..д.э.н., проф.. Гапоненко А.Л., д.э.н. Орловой Т.М.- М.: Изд дом „Социальные отношения”, 2003.– 184 с.
- 13 Клок К., Голдемит Дж. Конец менеджмента.– СПб.: Питер, 2004.– 368 с.
- 14 Конопленко Е. Проблемы образования «третьего возраста»// Новые знания.- 2004.–№1.- С. 25–27.
- 15 Кудрявцева М. Синергетический подход к вопросам изучения и управления андрагогическими системами// Новые знания.- 2004.–№3.- С. 21–23.
- 16 Пальчевський С. С. Соціальна педагогіка: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005.– 560 с.
- 17 Протасова Н. Андрагогічна ідея і післядипломна освіта: постановка проблеми // Освіта ХХІ століття.- 1998.–№2.- С. 13 –15.
- 18 Рыбалко В. Основные направления деятельности организаций и учреждений образования взрослых. // Новые знания.-2004.– №3.- С. 13–15.
- 19 Салмон Р. Будущее менеджмента / Под ред.. Е.В. Минеевой.– СПб.: Питер, 2004.– 298с.
- 20 Социальный менеджмент: Учебник/ Под ред.. Д.В. Валового.– М.: ЗАО „Бизнес школа»Интел–Синтез”, Академия труда и социальных отношений, 2000.– 392 с.