

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА КАК ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ САМООБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

С.Л. Богданов
ВГУ (г. Витебск)

Исходное представление об интеллектуальном предприятии как новой парадигме, основанной на знаниях и услугах, предложено Дж. Б. Куинном. Он выделяет в качестве основных признаков интеллектуализации организации ее быструю адаптацию к изменениям внешней и внутренней среды, диверсификацию стратегий деятельности, управление инновационными структурными изменениями, расширенное производство и управление интеллектуальным капиталом. Речь идет об интенсивной генерации, переработке и использовании корпоративных знаний, преобразовании интеллектуальных ресурсов в продукты и услуги, обеспечивающие выживаемость и конкурентоспособность организации в эпоху глобализации.

Формирование интеллектуальных организаций предполагает как стратегические структурные инновации, так и изменения в организационном поведении и эволюции. Интеллектуальная организация эффективно работает в настоящем и ориентирована на предвидение будущего. Она достигает своих целей как путем реализации своих планов, так и в действиях отдельных сотрудников, так и благодаря соответствующей организационной структуре и поведению.

С одной стороны, отличительной особенностью интеллектуальных организаций является их максимальная открытость, означающая интенсификацию взаимодействия с окружающей средой, сокращение числа вертикальных уровней иерархии, которое компенсируется более соответствующим ростом количества внутренних и внешних горизонтальных связей, увеличением активности, полномочий и ответственности персонала, реинтеграции и координации действий отдельных сотрудников. С другой стороны, опираясь на идеи Ж. Пиаже, будем полагать, что организационный интеллект обеспечивает гибкое и в то же время устойчивое равновесие поведения. Оно достигается как путем постоянной структурной самореорганизации (обновления) в условиях динамики среды, так и за счет направленного преобразования этой среды, создавая благоприятное окружение.

В последнее время в зарубежном менеджменте появилось модное понятие "самообучающиеся организации". Принцип самообучения организации основывается на создании системы и внедрении системного мышления у членов подобной организации. В основе самообучающейся организации лежит тезис, что каждая компания или организация в состоянии учиться. Под обучением не обязательно понимаются курсы повышения квалификации, а постоянное совершенствование, как каждого сотрудника, так и всей организации, как единого организма. Основным критерием наличия самообучения организации принято считать постоянное улучшение. Другими словами, самообучающаяся (обучаемая) организация – это организация, которая постоянно становится со временем все лучше и лучше. Члены организации постоянно пытаются повысить качество своего продукта или услуги. При этом происходит улучшение взаимодействия между сотрудниками организации и ее клиентами. Таким образом, самообучающаяся организация – это организация, которая постоянно учится на основе собственного опыта и постоянно использует то, чему она учится.

Самообучаемые организации возникают и развиваются в условиях постоянно изменяемой окружающей среды. Когда среда является динамической и все время меняется, организация должна все время приспосабливаться, быть гибкой. Появление новых технологий вынуждают организации постоянно искать встречные инновации. В последнее время выделяют пять признаков самообучаемой организации: первый признак – это расширение восприятия (личности, организации) и одновременное понимание, что "мое восприятие" – это не реальный мир, существующий вокруг меня; второй признак – личное мастерство; когда мастерство каждого члена организации, вся она становится лучше; третий признак – это представление о будущем организации; нельзя заикливаться лишь на настоящем, тогда

Обучение является четвертым признаком самообучаемой организации; командное обучение характеризуется тем, что участники имеют возможность обмениваться информацией, знаниями и идеями; наличие системного мышления является пятым признаком; способность видеть взаимосвязи элементов системы, понимать необходимость обратной связи – это еще три необходимые свойства самообучаемой организации.

Университет тоже может стать самообучающейся организацией. Студент, попавший в пространство вуза, не хотел бы оказаться в «аквариуме», оторванном от мира. Напротив, университету необходимы инструменты, чтобы выбирать лучшее во внешней среде, концентрировать в себе новейшие знания и технологии в разных профессиональных областях.

Сам университет должен стать мобильным – не только соответствовать требованиям времени, но и формировать эти требования. Здесь и необходимо использовать технологии непрерывного обучения. Однако, как показывают наши исследования, все новое в вузах сталкивается с трудностями по ряду причин.

Во-первых, система высшего образования в целом очень консервативна. Изменение поведения вызывает подозрение – не пострадает ли качество образования, не вытеснит ли инновационные технологии те традиционные формы работы, без которых сейчас трудно представить себе университет; для выживания и развития в организации должен быть точный, выверенный баланс инноваций и традиций.

Во-вторых, преподаватели любого университета – это люди высокой квалификации. Каждый из них знает, чему и как нужно учить студентов. Может возникнуть соблазн считать такое высшее образование «завершенным», но информационный бум заставляет «быть в тренде» даже маститых, заслуженных профессионалов. Те вузы, которые пытаются стать «музейными академическими традициями», рискуют не выжить, потому что студентам нужны актуальные знания, а для студентов университеты никто содержать не будет. Значит, для преподавателей становится прямой постоянной пересмотр всего багажа знаний, обновление опыта. Сложившаяся традиционная система повышения квалификации уже совершенно не спасает.

Для становления самообучающегося университета в ВГУ уже многое сделано – существуют наработки, которые можно использовать, трансформировать, развивать. Это и использование метода бенчмаркинга – обучение на опыте других организаций, и использование стратегического и тактического планирования (Концепция развития УО «Итатский государственный университет им. П.М. Машерова» на 2010-2015 г.), и создание оперативных коммуникаций на всех уровнях, между всеми подразделениями (информационные сервисы).

Совокупность этих достижений еще не делает ВГУ самообучающимся университетом, так как нужна целостная система развития сотрудников. Это значит, что все элементы кадровой работы (отбор, оценка, адаптация, обучение и развитие, мотивация, кадровое планирование) должны быть взаимосвязаны, логичны, прозрачны и – главное – сформированы «под выданные» университетом.

В перспективе в ВГУ необходимо создать Центр развития сотрудников на базе ИПКиП, научно-методического и СМК отделов. Фактически, он должен стать координатором всех процессов развития персонала. Создание такого подразделения – это одно из проявлений новой философии, которая сделает ВГУ «самообучающимся университетом».