

Подводя итоги проведенного исследования, можно сформулировать следующие выводы:

анализ процессов сбора и систематизации информации выявил тот факт, что из множества существующих принципов классификации информации предприятия используют общие методики и системы, которые можно стандартизировать, с целью снижения затрат на поиск и систематизацию информации;

с одной стороны, развитие информационных и телекоммуникационных технологий облегчило решение вопроса поиска и доступности информации, но, с другой, - не сняло проблемы обработки и систематизации первичных данных применительно к определенной цели. Тем не менее, существующие методы и системы могут быть перспективными в случае дополнительной доработки относительно конкретной задачи;

информационная структура является одним из определяющих факторов успешной и эффективной работы предприятия, так как снижает транзакционные издержки, увеличивает прибыль и повышает уровень корпоративной культуры.

Перспективы дальнейших исследований в данном направлении можно опре-

делить как поиск путей и методов построения наиболее эффективной и оптимальной информационной структуры предприятия в зависимости от запросов и хозяйственно-экономической деятельности предприятия.

Литература

1. Анализ информационной структуры предприятия. / <http://www.computel.ru/>
2. Брежнева В.В. Информационное обслуживание: продукты и услуги, предоставляемые библиотеками и службами информации предприятий. Санкт-Петербург: «Профессия». – 2004. - с.303
3. Кутуков В. Корпоративные системы: принципы их построения и работа / <http://www.cfin.ru/>
4. Кузнецов В. Организационная структура предприятия с позиции обеспечения выживания / <http://www.iteam.ru/>
5. Гликман Ф. Информационные технологии – как тюнинг основного бизнеса. / <http://www.iteam.ru/>

Статья поступила в редакцию 30.03.2005

А.В. ДОРОНІН, к.е.н.

Харківський національний економічний університет

РОЗВИТОК ЗНАТЬ І КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ІНТЕНСИФІКАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Довго вважалося, що основним предметом і результатом управлінської діяльності є інформація. Однак посилення динамічності, ускладнення змісту та переліку елементів внутрішнього і зовнішнього середовища, які впливають на роботу виробничих організацій, дещо змінили уяву про критичні ресурси менеджменту. Ними стали знання та компетентність, поєднання інформації і вміння людини знаходити і використовувати її для прийняття своєчасних та ефективних управлінських рішень.

Збагатилися та ускладнилися і об'єкти управління. Серед них на особливу увагу та зміну технологій впливу потребує людина з її здатністю не тільки до фізичної, а й розумової творчої роботи, людина з її емоціями, психічним станом, людина з її вмінням самоактивізувати себе, з її бажанням чи небажанням працювати на повну силу. Об'єктивне ускладнення управління виробничими організаціями вимагає

© А.В. Доронін, 2005

пошуку нових каналів та можливостей інтенсифікації і водночас забезпечення надійності їх діяльності, в тому числі і через розвиток знань та компетентності менеджерів.

Проблеми розвитку потенціалу компетентності менеджерів є міждисциплінарними. Вони знаходяться в полі зору спеціалістів із психології, соціальної психології, соціоніки, менеджменту, організаційної поведінки тощо [1, 2, 6, 9, та ін.]. Короткий огляд пропозицій цих наукових дисциплін свідчить про відсутність як методичних, так і методологічних основ забезпечення доцільної та достатньої інформатизації управління виробничими організаціями, аналізу її зв'язків з діяльністю менеджерів, які в них працюють.

Тому метою даної статті є визначення напрямів пошуку резервів розвитку знань та компетентності працівників системи управління для забезпечення інтенсифікації їх діяльності.

Інтенсифікація будь-якої діяльності передбачає її якісний розвиток, ефективне наповнення інформацією та новими знаннями. Саме нові знання і швидке впровадження їх в життя стають глобально конкурентоспроможним продуктом виробничої організації. Розвиток економічних процесів на будь-якому їх рівні залежить від швидкості матеріалізації знань. Хоча наукознавство як особлива дисципліна вже існує давно, та вона не стала фундаментальною у вищих навчальних закладах. А це певною мірою стримує вирішення такої нагальної задачі вищої школи як перехід від передачі знань учителем учням до актуалізації процесів самонавчання, вміння самостійно пізнавати складний світ предметної сфери майбутньої діяльності в його суперечностях і закономірностях.

Оскільки менеджери працюють головним чином з людьми, наукові дослідження в сфері управління їх поведінкою повинні орієнтуватися на рекомендації такої науки, як герменевтика. В цих дослідженнях більше слід звертати увагу на розвиток методів соціально-гуманітарної експертизи трудової діяльності, орієнтації на її смисл. Герменевтика акцентує увагу

на „розумінні”, визначенні смислу як методологічній основі гуманітарних наук (на відміну від „пояснення”, на якому зосереджені природні науки) [6, 10 та ін.].

Цінність спеціаліста, що володіє технікою самонавчання, вмінням будувати ієрархію інформація–знання–розуміння що наводить у своїй праці В. Спіцнадель. Цей автор пише, посилаючись на слова древнього мудреця з роботи Р. Акоффа: „Унція знання коштує фунта інформації, а унція розуміння варта унції знання. Звідси коефіцієнт важливості знання $ZH = 13,3 I$, а розуміння $P = 177,7 I$.” [11, с.76].

Інформація не є знанням. Різниця між ними полягає в тому, що інформація передається описом предметної області науки, тобто відповідями на запитання, які починаються словами “хто”, “коли”, “що”, “де”, “скільки”. Знання ж передається інструкціями, тобто відповідями на запитання, які починають з “як”. Розуміння передається поясненнями, тобто відповідями на запитання із словами “чому”. Саме розуміння складає основу компетентності спеціалістів. Збагачення арсеналу знань і компетентності у будь-якій сфері існування людини (в тому числі і в економічній) посилює її спроможність впливати на перебіг подій, упереджувати кризові явища та посилювати прогресивні тенденції. Але перехід від інформації до розуміння досить складний, потребує не тільки певної підготовки і кваліфікації у сфері пізнання, а й розвиненої інтуїції.

Слід зауважити, що методологія пізнання явище конкретно-історичне. Якщо донедавна відповіді на запитання „чому” шукали через отримання знань з наукової діяльності, то нині слушною є думка щодо використання інших джерел поповнення знань людини.

Узагальнюючи останні здобутки наук, пов'язаних тим чи іншим чином з дослідженням виробничих організацій, не можна не помітити захоплення учених технологіями системного підходу до вивчення складних за природою явищ і процесів. Короткий підсумок відповідних досліджень можна сформулювати у три тези: 1. Будь-які системи (в тому числі і вироб-

ничі) мають життєвий цикл. 2. Руйнування рівноваги системи в точці біфуркації приводить до того, що деякі незначні поштовхи можуть привести до масштабних змін як системи, так і середовища, в якому вона знаходиться. 3. Найвідповідальнішим моментом існування системи є перехід від однієї впорядкованості до іншої (не обов'язково вищої за рівнем розвитку).

Не відкидаючи в цілому конструктивність системного підходу, звернемо увагу на його обмеженість стосовно виробничих організацій. Так, впорядкованість поведінки таких організацій навіть на етапах спокійного їх функціонування погано моделюється звичними науковими технологіями. Тим менше це вдається в моменти порушення їх рівноваги, в так званих точках біфуркації. Розвиток виробничої організації, як і розвиток будь-якої соціально-економічної системи, не може відбуватися без суперечностей і нерівномірності його проявів. Що стосується економічної сфери суспільства, то ринок вже не здатен розв'язати ці суперечності, впорядкувати економічний розвиток, тому що найбільш цінності, які забезпечують її позитивні тенденції, не є по суті чисто економічними, вартісними. Інформація, інтелект, компетентність, моральність – це ті складові ресурсного потенціалу сучасного прогресу, які мають високу цінність, але не мають вартісного виміру. Крім того, критичним компонентом, який вже давно не можна ігнорувати, є поведінка людей і їх організацій. В аналізах, оцінках, формуванні згаданих вище ресурсів не раціональні, а ірраціональні технології частіше забезпечують більш об'єктивні результати. При сприйнятті цих технологій працює більше не ліва, а права півкуля мозку. Тобто не тільки раціональне мислення, а й емоції складають ресурс, який в цілому обумовлює збереження соціально-економічних систем, продуктивність інтелектуальної творчої праці, без якої вже не може існувати і сучасна виробнича організація. За цих умов необхідно переглянути методологічні підходи до вивчення поведінки людини, джерел її актуалізації, підвищення продуктивності та результативності діяльності. Ускладнення предмету, який

Ускладнення предмету, який вивчає економічна наука, породжує необхідність перегляду технологій отримання знань про нього, синтезу різних наукових напрямів. Як вже вказувалося, слід звернути увагу на процеси герменевтизації наук, на той факт, що психонетика перетворюється на фундаментальну науку, яка створить конструктивну основу прогресу людського суспільства [3, с. 177]. Аналізуючи ідеї радянського ученого В. Налимова, В. Спіцнадель поділяє його погляди на існування двох природ розуміння як основи компетентності. Перший різновид розуміння – це розуміння предмета на логічному рівні, яке забезпечує репродуктивне відтворення інформації. Другий різновид – глибинне розуміння через творчу діяльність, коли знання органічно входить в категорію інтуїтивного мислення [11, с. 81].

Ця думка розвивається у поглядах Р. Салмона, який пише в своїй монографії, присвяченій майбутньому менеджменту: „До живого, органічного світу не можна підходити з логікою механічного детермінізму; живі системи мають такий рівень складності і непередбачуваності, що зрозуміти їх, базуючись на основах картезіанського аналізу, неможливо. Щоб коректно підійти до вирішення цієї проблеми, ми повинні поглянути на неї з різних позицій, спробувати скористуватися альтернативною концепцією і, можливо, звернутися навіть до підсвідомого” [8, с. 211].

Поведінка людей і їх організацій – надзвичайно складний об'єкт дослідження. Він не є скупченням окремих явищ чи процесів. Це цілісність, в якій все обумовлюється всім. Людина, навіть найгеніальніша, не здатна збагнути всю цілісність світу. Але для узгодження своєї поведінки із навколишнім середовищем вона змушена і намагається пізнати закономірності окремих явищ, процесів для того, щоб своїми діями, своєю поведінкою не зруйнувати зв'язки з ним. Без цих зв'язків вона не може існувати, адже тільки обмінні процеси з навколишнім середовищем зберігають і людину, і середовище. Це повною мірою стосується економічної сфери життєдіяльності людини. Пізнаючи світ економічних

явищ і процесів, людина створила особливу сферу забезпечення прогресу своєї діяльності – економічну науку, призначенням якої є, з одного боку, отримання знань, вивчення економічних явищ та процесів, з іншого, – передача цих знань користувачам для пристосування дій до функціонування і розвитку тієї предметної області, яка є джерелом задоволення їх потреб.

Науки, пов'язані з дослідженням виробничої організації як економіко-соціальної системи, розвиваються нерівномірно. Їх криза відчувається в періоди глибоких трансформацій, які порушують суспільну злагоду, супроводжуються зростанням збудженості, дезорганізації поведінки людей. У таких випадках доцільно переглянути звичні парадигми, звернутися до різних джерел знання і поєднати їх підходи, їх інструменти пізнання світу.

На особливу увагу заслуговують науки, що пов'язані із психікою людини, її поведінкою в соціальному середовищі. Справа в тому, що людина не може існувати без обмінних процесів з навколишнім середовищем. Психіка – це створений природою унікальний інструмент її спілкування із зовнішнім світом. Цей інструмент поєднує людину як з природним, так і соціальним світом. Якраз саме психіка надає змогу пізнавати навколишній світ, пристосувати його до людини і людину до нього. У взаємодії із зовнішнім середовищем людина користується все складнішими інструментами, матеріалізованою силою знання, яка довго забезпечувала панування людини над природою. Але останнім часом можна спостерігати, що зовнішнє середовище, особливо соціальне, не так уже і спокійно сприймає незалежну поведінку людей та їх організацій. Суспільні трансформації порушують громадянську злагоду, і в такому випадку не можна не звертати уваги на рекомендації соціальної психології. Ця наука досить складна за предметом і інструментом дослідження, але опанування її рекомендацій менеджерами надасть змогу отримувати їм нове уявлення про джерела знань, які необхідні для впорядкування поведінки сучасних виробничих організацій [6].

Знання – це вірне відображення у свідомості людини явищ матеріального і духовного світу, в тому числі і явищ суспільного життя. Створений людством інструментарій отримання знань про зовнішній світ – наука, довго вважалася (та й досі багато які з учених дотримуються такої думки) найбільш достовірним їх джерелом. Захоплення свого часу матеріалізмом стимулювало розгляд соціуму, суспільної системи як деякого механізму, який можна поділити на частини, а за необхідності змоделювати їх єдність.

Є, однак, і інша думка. Багато з науковців звертали і звертають увагу на той факт, що наявність художньо-образного мислення, джерелом якого є підсвідомість, – необхідна передумова будь-якої творчості, в тому числі і наукової [4, 7, 8, 9]. При цьому емоції, що тісно переплітаються з мисленням, не тільки активізують його, а й виконують функцію евристики – передумови знаходження нового знання. Тобто наукове знання – це насправді тільки різновид знання взагалі. Так вважали відомі учені різних часів. Наприклад, Леонардо да Вінчі цінував мистецтво як вищий ранг науки, а заняття наукою вважав шляхом до мистецтва. Творець фізичної теорії відносності Альберт Ейнштейн вважав, що Достоевський дав йому більше, ніж відомий математик Гаус [7, с. 5].

Тоді чи не є відомий вислів „Хліба і видовищ!” тією вихідною ідеєю, на якій можна побудувати механізми інтенсифікації діяльності працівників системи управління через розвиток їх знань та компетентності. Економічні і духовні потреби поєднуються в єдину цілісну систему, подають сигнали у свідомість і підсвідомість людини, вимагають задоволення, через яке і відтворюється її спроможність зберігати себе і навколишній світ у взаємних обмінних процесах.

Відомий український учений А. Потебня, порівнюючи поезію як сферу творчості і науку, визначив відмінність їх призначення у пізнанні світу. На його думку, наука поділяє світ, щоб скласти уяву про нього через струнку систему понять. Але ця мета недосяжна, оскільки будь-яка най-

складніша система понять не здатна охопити все багатство фактів буття. Поезія ж долає цю недосяжність аналітичного знання, замінюючи нетривку єдність понять більш усталеною і надійною цілісністю уяви [7, с. 5].

Дослідження сприйняття і пам'яті показують, що наша свідомість головним чином є результат нашого мислення, а не процес мислення. Ми відчуваємо результати підсвідомої роботи нашого розуму, коли спонтанно приходить творче осяяння, після того, як проблема довго “виношувалась”. Творчо мислячі учені часто не можуть пояснити хід думок, в результаті якого відбулося осяяння. Це пояснюється тим, що психічні процеси, які контролюють соціальну поведінку людини, відрізняються від психічних процесів, за допомогою яких вона пояснює цю поведінку. Раціональні пояснення часто не здатні осягнути, усвідомити установок інстинктивного рівня, який фактично керує поведінкою людини [6, с. 79].

В літературі ще мало подано результатів, які б надавали можливість однозначно визначити гіпотезу для розв'язання проблеми використання підсвідомості в практиці управління поведінкою людини. Але деякі спроби вже спостерігаються. Наприклад, спеціаліст із соціології управління А. Сергейчук пише: „Можна висловити припущення, що в глибинах підсвідомого індивідуальне мислення зберігає не видимі образи, а відображені в них закони природи. Це робить її прогнози достатньо достовірними для того, щоб особистість приймала на себе відповідальність за своє управління індивідуальною поведінкою. Будь-який вплив на особистісну активність повинна тому починатися не з доказів реальності того, що є реальним. А з пошуку в самій особистості минулих причин, що сформували невірне сприйняття реальності. Причому такі причини бувають двох різновидів: випадково представлений індивіду незаконірний чи неприродний розвиток реальності, що не досить реально, або в зв'язку з чимось невірним побаченим, що трапляється багато частіше” [9, с. 64].

Тоді можна вважати, що технології коучингу стимулюючи роботу підсвідомості окремих членів колективу, її образи, сприяють тому, що людина формує програму дій, виходячи із власного сприйняття світу, збагачуючи компетентність і творчий потенціал всього колективу [5, 12 та ін.]).

Салмон Р. пише: “Стрімкі соціальні і економічні перетворення в найближчому оточенні генерують ризики і провокують „вихрові процеси”, вимагаючи швидкого прийняття стратегічно вірних рішень. Стосовно цього „проблеми турбулентного середовища пов'язані не стільки з фактом нестабільності та невизначеності середовища, – як пише П. Друкер, – скільки з тим, що ми намагаємося відповідати на виклик середовища, користуючись логікою вчорашнього дня”. До тих пір, поки ми неуважно будемо ставитися до тривожних сигналів, залишаючись несвідомо пов'язаними з типом мислення, який не дає змогу нам розглянути дійсні причини, через які ми зайшли в глухий кут, ми так і не навчимося робити стратегічно вірний вибір” [8, с. 270].

Підводячи підсумок проведеному вище аналізу, можна зробити висновок, що для управління складною поведінкою виробничої організації в умовах мінливого середовища слід звернути увагу на зміну типу мислення, як при її дослідженні, так і при управлінні нею, ввести в дію інтуїцію та образне бачення. Для цього необхідно об'єднати здобутки різних наук, що вивчають поведінку окремих людей і їх спільнот і розробити відповідне методичне забезпечення. Механізм сприйняття зовнішнього світу набагато складніший, ніж ми вважаємо. Оскільки мислення, розуміння зовнішнього світу, в якому діє виробнича організація, контрольоване свідомістю лише частково, необхідно звернути увагу на обґрунтування способів збагачення знань про нього, поєднуючи точні дослідження і інтуїцію, творче натхнення і скептицизм. Саме цей напрям наукових досліджень створить основу збагачення знань та розвитку компетентності менеджерів, що в свою чергу забезпечить інтенсифікацію їх

діяльності.

Література

1. Губський Б. Український інтелект: повернення в майбутнє. Постіндустріальна економіка — все більше економіка матеріалізованих знань//"-День". - №233.-19 Грудня 2000
2. Иммануэль Валлерстайн. Конец знакомого мира: Социология XXI века пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева.- М.: Логос, 2003.- 368 с.
3. Кадзума Татеиси. Вечный дух предпринимательства. - Киев: Укрзакордонвизасервис, 1992.- 200 с.
4. Кондратьев І.М. Діалектика ідеї та теорії в науковому дослідженні. // Проблеми філософії. (Респ. Міжвідомчий науковий збірник), вип. 88. Суспільна діяльність, нове мислення й пізнання. -Київ: "Либідь", 1991. - С.42-45
5. Льюис Гарет. Менеджер-наставник: Пер. С англ.- Днепропетровск: Бланс-Клуб, 2002.- 192 с.
6. Майерс Д. Социальная психология./ 6-е изд., перераб. и доп. - СПб.: Питер, 2002.- 752 с.
7. Попова И.М. Введение в специальность. - Киев: Тандем, 1997.- 287 с.
8. Салмон Р. Будущее менеджмента / Под ред. Е.В. Минеевой.- СПб.: Питер, 2004.- 298с.
9. Сергейчук А.В. Социология управления.- СПб. Изд. Дом „Бизнес-пресса”, 2002.- 240 с.
10. Социология в аудитории: искусство коммуникации. - Х.: Изд. Центр ХНУ им. Каразина, 2004.- 266с
11. Спицнадель В.Н. Основы системного анализа.- СПб.: «изд. Дом «Бизнес-пресса», 2000 г.- 326 с.
12. Управление деятельностью служащих / Р. Вильямс.- СПб.: Питер, 2003.- 302 с.

Статья поступила в редакцию 30.03.2005