

Аймагамбетов, Е. Б.

Критерий успеха в экономике [Текст] / Е. Б. Аймагамбетов // Казахстанская правда. - 2017. - №26. - С. 6.

Критерий успеха в экономике

Залогом достижения конкурентных преимуществ стран и компаний эксперты называют способность не только генерировать и накапливать знания, но и управлять ими.

Исторически беспрецедентный рост значения слова «знания» в экономике способствовал появлению концепций «экономика знаний», а также «когнитивного капитализма» и «когнитивного социума». Изменение структуры современного производства, с одной стороны, стало следствием глубоких перемен в обществе, а с другой – приводит к переоценке важнейшей категории экономической теории.

По мнению французского философа Андре Горца, «осознание того, что знания стали важнейшей производительной силой, вызвало перемены, подрывающие значимость ключевых экономических категорий и ясно указывающие на неотложность новой экономической теории. Переживающая сейчас подлинный бум экономика знаний – это капитализм, пытающийся по-новому определить свои основные категории: труд, стоимость и капитал, и распространяющийся на все новые области».

Под влиянием возрастающей роли знаний в экономике стоимость возникает главным образом из преобразований и инноваций. В этих условиях компании вынуждены делать ставку на повышение качества человеческого капитала, и критерием успеха в современной экономике служат объем и качество знаний, которыми они обладают. Такая потребность привела к созданию «обучающихся организаций», отличающихся от традиционных систематическим формированием своих интеллектуальных ресурсов и управлением ими.

В условиях, когда знания становятся основным фактором развития современной экономики, неизбежно возрастает и степень динамики обновления технологий, а также когнитивного потенциала экономических субъектов. Экономика предопределяет для компаний условия, при которых

способность к преобразованиям, к инновациям становится жизненно важным фактором существования. Осознание использования пула знаний для эффективной деятельности привело к созданию в конце 1980-х годов XX века концепции «управления знаниями». Сегодня она имеет тенденцию массового применения в передовых экономиках мира. Отличительной чертой стран и компаний становится высокое качество человеческого капитала, сформированного и воспроизводимого на основе продуманной системы образования. Все ведущие компании мира не только уделяют повышенное внимание обучению своих работников, но и проводят его на системной основе.

Секретное оружие

По мнению вице-президента корпорации IBM Фрэнсиса Роджерса, конкурентное преимущество компании основано на ее человеческом капитале, а он, в свою очередь, регулярно воспроизводится на основе особой системы обучения работников. По его оценке, учебные и образовательные программы IBM не имеют аналогов в мире. Известный специалист по менеджменту Том Питерс назвал образовательную программу этой корпорации ее «секретным оружием». То же самое можно сказать и о других ведущих компаниях мира.

Крупнейшая японская автомобилестроительная корпорация Toyota основным приоритетом и ключом к успеху деятельности сделала инвестиции в человеческий капитал. Смысл производственной системы Toyota заключается прежде всего в корпоративной культуре: в том, как люди мыслят и ведут себя. Это глубоко укоренено в философии и принципах – в особом отношении к людям, непрерывных улучшений для них. Производственная и организационная культура автокорпорации предполагает, что руководители – это лидеры, и их обязанность – обучение персонала.

Авторы труда «Корпоративная культура Toyota: уроки для других компаний» американцы Джеффри Лайкер и Майкл Хосесус признаются, что «не наблюдали такой степени последовательности в деле обучения и производственной социализации сотрудников, а также огромного объема работ в сфере обучения ни в одной фирме в мире, кроме Toyota». В ней превалирует особенное отношение к работникам: в сочетании с высочайшими требованиями руководства уважение к каждому сотруднику. И выражено оно в тезисе: «Люди – единственный актив, который только увеличивает свою ценность с момента приобретения. Все остальные активы начинают обесцениваться с момента покупки».

В свете достижений развитых держав и роли менеджмента в этих результатах мы можем видеть и недостатки, характерные для продвижения бизнеса и человеческого капитала в странах, где испытывают хронические трудности с развитием. К ним, несомненно, относится большинство постсоветских республик. В них отсутствие системного понимания бизнес-процессов и менеджмента обусловлено как отсутствием опыта у большинства бизнесменов и менеджеров, так и их низким образовательным уровнем.

А где же ты, командный дух?

Особенно неудовлетворительна степень социогуманитарного образования этих групп. Как следствие, подавляющее большинство из них отличается узким видением стоящих перед ними проблем, что не дает ни объективного видения происходящих процессов, ни системного решения возникающих задач. И как результат – противоречивые реакции владельцев бизнеса и менеджмента на внешние и внутренние проблемы. Примером тому служит уровень понимания тех из них, что связаны с обучением персонала, с формированием в компаниях командного духа. Владельцы бизнеса и менеджмент понимают значение обучения персонала как одного из условий повышения эффективности деятельности своих компаний. Оттого все более популярными в них становятся семинары и тренинги. Но при этом особого роста квалификации среди работников, прошедших такое обучение, даже среди тех, кто это делал неоднократно, не наблюдается.

Главная причина кроется в бессистемности и отсутствии последовательности в повышении квалификации персонала. Именно поэтому руководство большинства компаний не может выстроить целостную последовательную программу обучения менеджеров и работников. Такие организации демонстрируют не только отсутствие комплексного подхода к ее решению, но и склонность к чрезмерному преувеличению значения определенных обучающих программ и отдельных представлений. А работники-то верят, что благодаря семинарам или тренингам они достигнут глубинного понимания проблем, смогут овладеть уникальной техникой, которая чудесным образом повысит их возможности в работе и жизни.

Особенно часто наблюдается у собственников компаний несоответствие между ожиданиями и возможностями тренингов по развитию командного духа. Полученные на них знания и навыки очень часто не совпадают с реальной практикой отношений в большинстве этих коллективов. При этом их руководство наивно считает, что независимо от действительных

отношений в организациях, только благодаря кратковременным тренингам среди персонала утвердился командный дух. Заблуждение характерно и для понимания роли ныне модных тренингов по разрешению конфликтов. Менеджеры в большинстве случаев верят, что приглашение конфликтолога или медиатора чудесным образом сможет установить гармонию в их организациях, в то время как установки, определяющие отношения персонала и руководства, остаются неизменными.

В связи с массовой и чаще всего безосновательной верой в чудодейственные результаты краткосрочных курсов при сохранении прежней организации работы нельзя не вспомнить популярность тренингов по тайм-менеджменту. Руководство и персонал, с энтузиазмом посещая их, не могут следовать полученным рекомендациям, поскольку построение их собственной деятельности, как правило, остается бессистемным. В подавляющем большинстве у тех, кто проходил такое обучение, и не раз, не меняются стиль мышления, ценности и самоидентификация. А это означает, что не меняются их базовые установки в отношении к работе, жизни, себе и другим. Любому виду обучения должно предшествовать понимание положения компании на рынке и определение приоритетных целей ее развития, а в соответствии с ними и ее сотрудников, без чего семинары и тренинги не могут принести необходимую пользу развитию человеческого капитала и формированию организационной структуры, чтобы обрести долговременную эффективность.

Что практика без теории?

Критика сложившейся практики обучения менеджеров и работников не означает, что мы против ставших популярными в последние годы тренинговых форм обучения. Мы лишь против бессистемного подхода к ним и необоснованного преувеличения их значения для развития профессиональных и общих знаний, способностей обучаемых. Автор концепции «обучающейся организации» Питер Сенге считает, что такая организация должна базироваться на пяти умениях. Среди них – навыки совершенствования личности своих сотрудников, дар выстраивать необходимые интеллектуальные модели, развитие корпоративного видения и группового обучения.

Под групповым обучением Питер Сенге подразумевает не семинары и тренинги, а способности, связанные с обменом знаниями в рамках организации. Четыре умения дают необходимый эффект лишь при наличии пятого ключевого – системного мышления! И руководству наших компаний

следует осознавать, что без выработки системного подхода к обучению своих кадров и к своей деятельности невозможно стать конкурентоспособным.

Другим распространенным заблуждением, препятствующим развитию системного обучения в рамках компании, остается достаточность овладения знаниями, необходимыми лишь для выполнения прямых технических функций работников. По мнению большинства менеджеров, практика сама по себе – наиболее эффективный способ обучения, в отличие от теоретического курса, во многом оторванного от реалий производства.

Авторы концепции двухуровневого обучения К. Арджирис, Б. Левит, Дж. Марч относят овладение практическими знаниями к одноуровневому обучению. А владение более широкими теоретическими представлениями, позволяющими системно видеть существующие проблемы, – к двухуровневому. Они также считают распространенным заблуждением относительно достаточности обучения, связанного лишь с первым уровнем, то есть только практикой. По их мнению, «без поиска альтернативной деятельности – двухуровневого обучения – организации могут увязнуть в ловушке компетенции. Это когда они будут чувствовать себя специалистами в области повседневной практики, но при этом уже не могут соответствовать изменившейся окружающей среде». Результатами излишней приверженности к практическим знаниям, получаемым на первом уровне, могут быть не только отставание от других компаний, практикующих комплексное обучение своих кадров, но и потеря позиции на рынке.

Для формирования понимания необходимости развития человеческого капитала и выстраивания системного подхода к обучению своих работников бизнесмены и менеджеры должны осознать, что все это не только их социальная миссия, но и условие долговременной эффективности их бизнеса в современной экономике.