

Е. В. Воронцов, д-р экон. наук

e-mail: vev1941@tut.by

БГЭУ (г. Минск)

Условия трансформации знаний в интеллектуальный продукт

Очевидно, что в современных условиях успех организации напрямую связан с использованием знаний, определяющих инновационный путь развития. Однако преобразовать имеющиеся знания в инновационные решения, направить их на поиск новых идей, многим предприятиям не удастся. Все чаще и чаще мы сталкиваемся с ситуацией, когда организация владеет большим багажом знаний в сфере своей деятельности, высококвалифицированными специалистами, в целом значительными интеллектуальными ресурсами. Вместе с тем по каким-то причинам имеющийся потенциал реализуется не в полном объеме. Просматривается реальный разрыв между знаниями и делом, преодоление, которого становится первоочередной задачей, для того чтобы сделать свое предприятие успешным. Одна из основных причин этого кроется в неумении обеспечить соответствующие условия для инновационного процесса, обеспечивающего трансформацию знаний.

Производство новых знаний весьма сложный и многогранный процесс. На представленном ниже рисунке нами предпринята попытка схематически изобразить процесс производства и трансформации знаний в новый продукт.

Эффективность деятельности в большей мере зависит от умения менеджеров трансформировать знания в продукт, чем от их эрудиции. Справедливо мнение, что разница между различными компаниями сегодня состоит не в знаниях, которыми они обладают, а скорее в способности применять их на практике. Многие компании признают наличие такого разрыва между знаниями и делом, но не понимают его причины, а подчас и не хотят его понять. Таким образом, проблема состоит в том, чтобы создать такие условия, которые побуждали бы менеджеров предпринимать реальные действия для трансформации своих знаний в реальный продукт. Это особенно значимо для высокоинтеллектуальных организаций, в которых концентрируются огромные запасы знаний и таящие в себе неисчерпаемые резервы повышения эффективности, не только для самой организации, но и для экономики в целом.

Проблема эта неоднозначная. Одного понимания, почему знания расходятся с делом, недостаточно. Это результат воздействия совокупности факторов, требуется раскрыть их, понять, что препятствуют осуществлению действий в первую очередь. Исследования показывают, что на некоторых предприятиях Беларуси имеется ряд социально-психологических аспектов, которые требуют внимания к себе в первую очередь [1].

Как руководители умеют создать творческую атмосферу в коллективе, как реагируют на проявление инициативы, как они мобилизуют в целом человеческие ресурсы, что в решающей степени сказывается на создании благоприятной внутренней среды для развития инновационных процессов. Разница между успешно функционирующими, с одной стороны, и компаниями, которым плохо удается трансформировать знания в продукт, с другой стороны, заключается, как правило, не в том, что у первых работают более талантливые или умные специалисты. Они просто формируют и поддерживают культуру, в которой ценится проявление инициативы, обмен и практическое применение знаний. Доказано, что руководители, которые добиваются успеха, отлично осознают, что их главная задача, наряду с принятием стратегических и других решений, поощрение использования знаний на практике. Они стремятся создать надлежащую атмосферу в коллективе, вовлекают больше специалистов для успешной работы компании, делегируя им свои полномочия, проводя необходимые изменения в организационной культуре предприятия [2].

Было бы заблуждением думать, что своим небывалым успехом компании обязаны исключительно способности привлекать самых лучших специалистов, хотя это и весьма значимо. Дело скорее в том, какое значение компания придает практической реализации идей и обучению действием. Даже если разработчик владеет глубокими знаниями о конкретном продукте, его попытки испробовать новый и, на первый взгляд, малоэффективный подход все равно дают свои преимущества.

Во многих организациях успех видят в корпоративной культуре, в ее основных принципах и ценностях, которыми они руководствуются в практической деятельности. Выбор технологий и методов достижения целей осуществляется на втором этапе, которые потом подвергаются систематическим изменениям. Такие компании постоянно обучаются, укрепляют организационную культуру и повышают эффективность. В своей деятельности они опираются на ключевую бизнес-модель, учитывающую ценности и философию корпоративной культуры, что не позволяет им заикнуться на прошлом опыте, находится в постоянном поиске. Неизменными в них остаются принципы и ценности организации, а не методы работы. Они лег-

Трансформация знаний в продукт



ко приспосабливаются к изменениям внешней среды, быстро адаптируют новых членов организации к ее корпоративной культуре, развивая инновационные процессы.

В работе [3] показано, как организационная культура обеспечивает такие условия, при которых сотрудники вместе с руководителями учатся друг у друга, определяют насущные проблемы и быстро их устраняют, не доводя до кризиса. Здесь работают без суеты, склок, пересудов, доверяя друг другу. Конечно, это не значит, что не следует уделять внимание стратегии, маркетингу, финансам и технологии. Однако организационная культура, обеспечивающая здоровье коллектива, — самая большая выгода, без значительных финансовых затрат, которую может приобрести каждая организация. Организационная культура создает необходимые условия для разработки актуальной стратегии, по трансформации знаний в новый продукт.

Фактором успешной трансформации знаний в продукт является практическая деятельность. В этом отношении нельзя переоценить значение наставничества и практического обучения. Новые сотрудники, прежде чем приступить к исполнению своих обязанностей, на какое-то время закрепляются за опытными специалистами. Находясь под наблюдением, новички лучше понимают, чем им предстоит заниматься и какова их роль в организации [6].

Помогать обретать знания, обучать посредством действия других — важнейший принцип побуждения людей к действию. И успех приходит к тем, кто может обучаться посредством практического использова-

ния приобретенных знаний и опыта. Этот аспект управления знаниями неразрывно связан с побуждением к проявлению инициативы, созданием атмосферы сотрудничества и взаимопомощи. В реальной жизни приходится проходить долгий путь, прежде чем осознается этот факт.

Обучение действием довольно дорого обходится компаниям. Легче организовать занятие под руководством одного из специалистов с большим количеством служащих, что на сегодняшний день является наиболее распространенным методом. Это и менее затратный способ. Однако обучение действием всегда оправдывает себя, если созданы необходимые условия для этого, потому что значительно сокращает разрыв между знаниями и делом, позволяет активнее использовать неосознанные знания сотрудников. Фактические действия значат больше, чем хорошие планы и концепции [4].

Бизнес всегда сопряжен с большим риском для предпринимателя. Независимо от того, долго ли человек в бизнесе, обладает ли он богатым опытом и самыми современными знаниями, избавиться от неудач нельзя. Поэтому, чтобы сформировать культуру, ориентированную на действия, особое внимание нужно уделить отношению к ошибкам и неудачам, формировать позитивную реакцию на них внутренней среды организации. Обеспечит ли она доброжелательное отношение к неудачам или строго накажет за них, вследствие чего служащие будут всеми силами избегать ошибок, а значит, и реальных действий.

Многие специалисты предлагают не реагировать на ошибку со злостью или агрессией. Прощение наряду с другими ценностями и убеждениями — характерная черта организационной культуры преуспевающих компаний. Такой подход создает благоприятную обстановку в коллективе. Служащие начинают помогать друг другу и прощать ошибки. Страх перед ошибкой углубляет разрыв между знаниями и делом, поэтому любыми средствами следует устранять его.

Чувство страха причиняет организациям множество проблем. Ни один служащий не решится провести какую-либо инновацию, если при неудаче за этим последует его наказание. Поэтому компании, которые успешно трансформируют приобретенные знания в продукт, всеми силами искореняют чувство страха. Они не ищут виновных, а пытаются сформировать культуру, которая определяет неудачи как необходимое условие обучения. Ответственность за искоренение страха целиком и полностью ложится на высшее руководство организации, потому что именно оно обладает формальной властью и может стимулировать или, наоборот, замедлить карьерный рост своих подчиненных. Поэтому лидеры организаций, успешно трансформирующие знания в продукт, внушают уважение, восхищение или привязанность, но только не страх.

Трансформация знаний в продукт есть результат совместных усилий, если все служащие стремятся к одной цели, а успех каждого человека неразрывно связан с успехом его коллег, когда работники обмениваются идеями и ресурсами и получают достойное вознаграждение за свой труд. Так создается атмосфера сотрудничества и взаимной поддержки. Люди предпочитают работать там, где коллеги помогают друг другу. Организациям, в которых отсутствуют страх и внутренняя конкуренция, легче трансформировать знания в продукт. Поэтому принятие внутренних конфликтов как способ повышения эффективности, вызывает сомнение. Следует бороться с конкурентами, а не друг против друга.

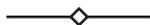
Таким образом, чтобы знания действительно стали источником инновационных процессов на предприятии, необходим механизм трансформации их в конкретный продукт. В качестве первого элемента такого механизма должно стать понимание социально-психологических и организационных факторов, осознание разрыва между знаниями и делом в организации. Для совершения же конкретных действий по превращению знаний в продукт требуется: соответствующая воля топ-менеджеров по немедленной трансформации знаний в действия; формирование соответствующих принципов и ценностей в организационной культуре организации. Не менее важна организация практической деятельности по управлению знаниями; формирование позитивной реакции внутренней среды организации на возможные ошибки и неудачи; и наконец создание атмосферы сотрудничества и взаимной поддержки в коллективе.

Трансформация знаний в реальный продукт весьма сложный социальный процесс, необходимый для эффективного управления организацией, он требует учета многих аспектов как внутренней, так и внешней среды, но в практике успешных организаций всегда присутствуют отмеченные элементы этого процесса. Каждый из них представляет сложную систему взаимосвязанных действий, требует дальнейшего изучения их взаимодействия и взаимосвязи в совокупности с учетом ситуации. Необходимо действовать, в этом залог успеха трансформации знаний в продукт.

Литература:

1. Букович, У. Управление знаниями: руководство к действию: пер. с англ. / У. Букович, Р. Уильямс. — М.: ИНФРА-М, 2002. — XVI, 504 с.
2. Воронцов, Е. Компоненты результата. Механизм трансформации знаний в интеллектуальный продукт / Е. Воронцов // Белорусская думка. — 2010. — № 4. — С. 112–119.

3. Ленсиони, П. Сердце компании. Почему организационная культура значит больше, чем стратегия или финансы / П. Ленсиони. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
4. Нонака, И. Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / Пер. с англ. / И. Нонака, Х. Такеучи. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. — 384 с.: ил.
5. Пфеффер, Дж. От знаний к делу: как успешные компании трансформируют знания в действия / Дж. Пфеффер, Р. Саттон. — М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. — 272 с.
6. Питерс Т. Дж. В поисках совершенства: уроки самых успешных компаний Америки / Т. Дж. Питерс, Р. Х. Уотерман-мл. — М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2005.



Т. Ю. Гораева, канд. экон. наук, доцент
e-mail: tatsiwork@mail.ru
БГУ (г. Минск)

Теоретико-методические аспекты обеспечения технологической безопасности

В современных условиях нарастания глобальной неопределенности актуализируется задача развития концептуальных подходов к пониманию сущности технологической безопасности с целью усовершенствования теоретико-методических основ управления ее обеспечением.

Возникновение кризисных процессов в современной экономике происходит потому, что сложившаяся парадигма просто их игнорирует, ссылаясь на работу рынка, который сам определит структуру производства товаров. Однако, в современных условиях глобальной монополизации рынков транснациональными корпорациями, введения санкционных ограничений на сырье, готовые товары и технологии, рынки перестают работать эффективно.

В условиях эффективно работающих рынков при формировании равновесной цены учитывается как цена товара, так и его полезность. На более полезные товары в данном случае тратится больший объем ресурсов, на менее полезные — меньший, таким образом, рынок сам определяет соотношения цены и полезности товаров. Здесь возникает парадокс увеличения неэффективности использования ограниченных ресурсов в объемах, превышающих потребности общества. Следует помнить, что социально-экономическая система функционирует в условиях ограниченности ресурсов, поэтому возникает конкурентная борьба за их обладание в необходимом количестве и необходимого качества. Помимо наличия ресурсов, важным параметром жизнеспособности системы является ее способность полезно использовать полученные ресурсы.

Именно это обуславливает необходимость разработки ресурсно-полезностного подхода, с учетом которого предложено авторское определение технологической безопасности государства. При этом под технологической безопасностью подразумевается такой текущий уровень технологичности национальной экономики и его динамики, которые обеспечивают ее глобальную конкурентоспособность, понимаемую как способность снабжать себя всеми необходимыми ресурсами достаточного качества и в количествах, предопределяющих выживание (функционирование) этой системы, как в настоящее время, так и в обозримой перспективе с учетом потенциального нарастания ресурсного дефицита и необходимости ее развития в неблагоприятных внешних условиях, включая противодействие конкурентов.

Для количественной оценки уровня технологической безопасности предложено использовать специальный показатель, характеризующий степень технологического отставания анализируемой национальной экономики от (эталонной) экономики наиболее значимых опережающих ее конкурентов с учетом наблюдаемой динамики технологического развития сравниваемых экономических систем. В качестве данного показателя целесообразно использовать период времени, в течение которого уровень технологичности анализируемой (отстающей) экономики с учетом наблюдаемой динамики технологического развития сравниваемых экономических систем достигнет соответствующего уровня экономики типичного (догоняемого) конкурента, который принимается за эталон.

Апробация предложенной методики количественной и качественной оценки уровня технологической безопасности Республики Беларусь в сравнении с технологически развитыми странами позволила сделать вывод, что при существующей динамике ее технологического развития и развитых стран, технологическое отставание белорусской экономики не только не сокращается, но и продолжает нарастать, что свидетельствует о критическом уровне технологической безопасности нашей страны по сравнению с технологически развитыми странами мира.