

ЗНАНИЯ – ПРОИЗВОДСТВУ

Себова А.Ю., Волков Е.М., Беспалова А.В. (Одесская государственная академия строительства и архитектуры, г. Одесса)

Досліджені зміни будівельних організацій при тривалій роботі в умовах ринкової економіки. Визначені тенденції розвитку будівельних фірм з врахуванням досвіду інших країн. Організація повинна функціонувати як система, що постійно навчається.

Становление и развитие экономики изменяет содержание внутри корпоративной деятельности и трансформирует организацию бизнеса многих компаний. Следовательно, происходит переход к новой научной модели управления, в основе которой лежат интеграционные процессы в компаниях, их объединение с помощью глобальных информационных систем в стратегические альянсы и другие союзы самых разных типов. В результате достигается и более высокая эффективность производства, возникает обстановка взаимодоверия и взаимответственности.

Для того чтобы быть лидером в сфере рыночной конкуренции организация должна постоянно расти в профессиональном направлении, а для этого необходимо постоянно обучаться. Во многих крупных и средних организациях стран Европы и России создаются отделы управления знаниями и введена специальная должность – директор по управлению знаниями. Обучающая организация – это такая организация, которая создает условия для обучения и развития всех работников и, находясь в процессе постоянного совершенствования, изменяет, таким образом, окружающий ее мир.

В связи с этим происходят отличия обучающейся организации от традиционной организации.

Схема модели обучающейся организации

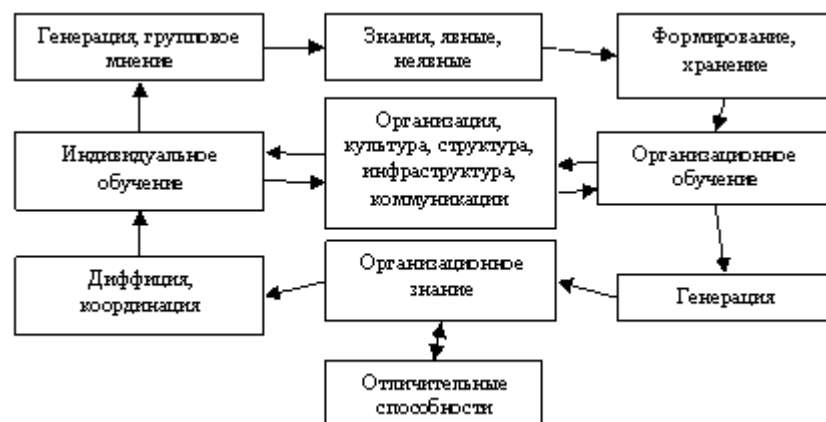


Таблица различий между обучающейся и традиционной организациями

Обучающаяся организация	Традиционная организация
1. Статус работника зависит от его знаний, умений, навыков	1. Статус работника определяется его должностью и полномочиями
2. Решение менеджера диктуется видением и оценкой ситуации	2. Решение менеджера основаны на правилах и прецедентах
3. Работник имеет право на принятие самостоятельных решений в пределах его полномочий	3. Работник лишен права принимать полностью самостоятельные решения, он является преимущественно исполнителем
4. Отношения в организации не носят формального характера, допускаются разногласия во мнениях, дискуссии	4. Разногласия не допускаются, конфликты рассматриваются как деструктивные процессы
5. Менеджеры рассматривают работников как партнеров	5. Менеджеры рассматривают работников как подчиненных исполнителей
6. Внимание уделяется взаимоотношениям в группе, повсеместно укрепляется дух кооперации и сотрудничества	6. Кооперация между работниками из разных подразделений исключена или крайне затруднительна
Обучающаяся организация	Традиционная организация
7. Цели и задачи организации и ее подразделений обсуждаются на всех уровнях	7. Господствует «туннельное» видение из-за недостатка информации, работники не в состоянии представить картину в целом
8. Коммуникации развиваются во всех формах как между подразделениями, так и между ее членами	8. Значительная часть информации засекречена или недоступна по иным причинам, поэтому работники стараются получить ее по неформальным каналам

Становление обучающейся организации – организации нового типа в условиях рыночного механизма связано с развитием личности человека. Человек, его духовные устремления – есть основа организации, и он определяет не только климат организации, но и ее структуру, форму, политику, корпоративный дух.

Выводы

Исходя из вышеизложенного в современных условиях организация должна функционировать как способная к обучению система. В такой организации необходимо превратить все процессы внутри организации, а также ее методы и действия в наружную среду организации в направлении совместных критических размышлений. Поиск лучшего решения, способность критиковать и подвергаться критике составляют важные аспекты развития организации нового типа в современных условиях.

Все компании мира создают у себя целостную систему развития персонала, его обучение и повышение квалификации.

Трансформация каждой фирмы в обучающуюся организацию позволяет наладить процесс управления знаниями и превратить их в капитал.

Summary

Changes of the building organizations at long work in the conditions of market economy are investigated. Tendencies of development of civil engineering firms taking into account experience of other countries are defined. The organization should function as constantly trained system.

1. Е.А.Татарников. Управление предприятием. Феникс. Ростов-на-Дону. 2005.
2. А.Л.Гапоненко, Т.М.Орлова. ЭКСМО. Москва. 2008.
3. Г.Архангельский. Организация времени. Питер. Москва, Санкт-Петербург, Киев, Харьков, Минск. 2008.
4. О.М.Хотяшева. Инновационный менеджмент. Питер. 2007.
5. А.М.Лялин. Теория менеджмента. Питер. 2009.