



Построение самообучающегося предприятия для обеспечения его устойчивого развития

Дьячкова А.В.¹, Баженов Г.Е.¹

¹ Новосибирский государственный технический университет, Новосибирск, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье освещены вопросы обеспечения устойчивого развития путем формирования самообучающегося предприятия. Трудовой потенциал рассмотрен как основная составляющая потенциала организационного развития, определяющая возможность перехода к устойчивому развитию. Наиболее актуальным в процессе перехода к устойчивому развитию признан компетентностный подход к формированию трудового потенциала, применение которого наиболее успешно в условиях самообучающейся организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: самообучающаяся организация, устойчивое развитие предприятия, трудовой потенциал предприятия, компетентностный подход, организационное обучение.

Building a self-learning enterprise in order to ensure its sustainable development

Dyachkova A.V.¹, Bazhenov G.E.¹

¹ Novosibirsk State Technical University

Введение

Глубокие и широкомасштабные изменения в промышленности, вызванные как научно-техническим прогрессом, так и системными преобразованиями, осуществляемыми в процессе экономической нестабильности, ставят перед экономической наукой множество задач. Особое значение приобретают научные разработки, связанные с решением проблемы обеспечения устойчивого развития предприятия.

В современной экономической литературе рассматриваются различные инструменты обеспечения устойчивого развития предприятия, однако преимущественно с позиции финансовых и экономических аспектов. Ключевым инструментом устойчивого развития, по мнению авторов, является управление трудовым потенциалом работников путем построения самообучающегося предприятия.

Обеспечение устойчивого развития предприятия путем внедрения системы непрерывного обучения

Современные условия (экономические, социальные и экологические), в которых развивается весь мир, требуют пересмотра приоритетов и принципов развития на всех уровнях управления. Сегодня осознается необходимость перехода экономического развития на модель устойчивости.

Исследования в данной области ведутся достаточно интенсивно, но внимание исследователей сосредоточено в основном на финансовых и экономических аспектах устойчивости, что приводит к нарушению содержательной сущности понятия. Устойчивость – комплексная категория, которая должна отражать все стороны деятельности предприятия. Основополагающий подход к определению устойчивого развития в глобальном смысле, в соответствии с которым оно рассматривается как комплексная категория, включающая социальные, экономические и экологические аспекты, применим и на микроуровне. Устойчивое развитие, по мнению авторов, – состояние предприятия, при котором достигается его единая социальная, экономическая и экологическая устойчивость.

В современной экономической литературе рассматриваются различные инструменты обеспечения устойчивого развития предприятия: инвестиционная активность [3, 12, 17] (*Baranenko S.P., Shemetov V.V., 2004; Regen V., Tkachenko E., 2006; Chernyh A.V., 2006*); инновационная активность [9, 11, 15] (*Lyaskovskaya E.A., 2009; Nechepurenko M.N., 2006; Tumina T.A., 2009*); снижение риска [8] (*Konoplyannik T.M., 2007*); организационные изменения [16] (*Aniskin Yu.P., 2009*), повышение стоимости

ABSTRACT:

The article studies the issues of sustainable development through the formation of a self-learning enterprise. We consider the labor potential as the main component of organizational development potential, which determines the possibility of transition to sustainable development. We think that the competence approach to the formation of labor potential, which is most successful applied in a self-learning organization, is the most relevant during the transition to sustainable development.

KEYWORDS: self-learning organization, sustainable enterprise development, enterprise labor potential, competence approach, organizational training.

Received: 18.04.2017 / Published: 16.06.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Dyachkova A.V. (anastasija_djachkova_16_06@rambler.ru)

CITATION:

Dyachkova A.V., Bazhenov G.E. [2017] Postroenie samoobuchayuschegosya predpriyatiya dlya obespecheniya ego ustoychivogo razvitiya [Building a self-learning enterprise in order to ensure its sustainable development]. Rossiyskoe predprinimatelstvo. 18. [11]. – 1705-1714. doi: [10.18334/rp.18.11.37839](https://doi.org/10.18334/rp.18.11.37839)

бизнеса, реструктуризация бизнеса [10] (*Milner B., Liis F., 2001*); реинжиниринг бизнес-процессов [19] (*Shirokova G.V., 2005*); расширение или сокращение сферы деятельности, информатизация, обеспечение стабильного положения на рынке сбыта [2] (*Anisimov Yu.P., Grigorova O.N., 2006*).

Все перечисленные инструменты, рассматриваемые в экономической литературе, применимы при рассмотрении устойчивого развития предприятия с позиции финансовых и экономических его аспектов. Ключевым инструментом его обеспечения, по мнению авторов, является управление трудовым потенциалом работников. Именно трудовой потенциал является главным ресурсом любого предприятия, движущей силой его развития, от степени использования которой напрямую зависит эффективность остальных ресурсов и развития в целом [18] (*Chernyshova L.I., 2010*). Обеспечить устойчивое развитие предприятия означает реализовать потенциальные возможности его работников. Трудовой потенциал – наличие у работника скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах деятельности, развитие которых будет способствовать обеспечению устойчивого развития предприятия.

Процесс решения новых социальных, экономических и экологических задач, стоящих перед предприятием при переходе к устойчивому развитию, требует от его работников гибкости, постоянного обновления знаний, наличия способностей получать знания и использовать их на практике, проявлять постоянное самосовершенствование, взаимодействие с другими людьми. При формировании и развитии трудового потенциала наиболее актуален компетентностный подход, который для отечественной практики является относительно новым.

В основе компетентностного подхода лежат понятия «компетенция» и «модель компетенций». Компетенция – базовое качество индивидуума (вариант поведения или мышления, распространяемый на различные ситуации), имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему исполнению в работе для обеспечения устойчивого развития предприятия. Компетенция формируется в процессе деятельности и накапливается с опытом [13] (*Strakhova O.A., 2010*), поддается целенаправленному формированию и развитию. Модель компетенций – это совокупность компетенций,

ОБ АВТОРАХ:

Дьячкова Анастасия Васильевна, соискатель кафедры менеджмента (anastasija_djachkova_16_06@rambler.ru)

Баженов Геннадий Егорович, профессор кафедры менеджмента, доктор экономических наук, профессор (bge_139@mail.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Дьячкова А.В., Баженов Г.Е. Построение самообучающегося предприятия для обеспечения его устойчивого развития // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 11. – С. 1705-1714. doi: [10.18334/rp.18.11.37839](https://doi.org/10.18334/rp.18.11.37839)

отражающая требования к знаниям, навыкам ценностям и поведенческим характеристикам сотрудников, с учетом целей предприятия, его организационной культуры и прочего [5] (*Golkina V.A., Trofimov E.F., 2009*).

Формирование и развитие компетенций персонала – длительный процесс, осуществить который возможно в процессе целенаправленного непрерывного обучения. Непрерывное обучение – это циклический процесс, который не заканчивается оценкой результатов. Его необходимо повторять снова и снова для того, чтобы непрерывно развивать компетенции работников для приведения их к требуемым уровням. Проблематике корпоративного обучения в современной отечественной и зарубежной литературе уделяется достаточно пристальное внимание. Одной из современных его форм является создание самообучающейся организации, функционирующей на принципах непрерывного обучения. Под обучением при этом понимаются не обязательные курсы повышения квалификации, а постоянное совершенствование как каждого члена организации, так и всей организации как единого организма [1] (*Akmaeva R.I., Epifanova N.Sh., 2011*).

Непрерывность обучения стала насущной необходимостью. Непрерывное обучение, или обучение на протяжении всей жизни, обеспечивает каждому человеку долгосрочные компетенции, позволяющие ему оставаться на протяжении активной жизни востребованным работодателями или обществом [6] (*Degterev V.A., 2014*). Для организации, в свою очередь, непрерывное обучение работников – это залог эффективной деятельности, ее конкурентоспособности и сохранения стабильной позиции лидера [4] (*Velikanskiy R., 0*). Несмотря на то, что задача формирования быстродействующих, ориентированных на будущее, самообучающихся организаций представляется достаточно сложной, она является необходимой для их трансформации в эффективные и успешные, гибко реагирующие на изменения во внешней среде [7] (*Epifanova N.Sh., 2012*) и, в конечном счете, устойчиво развивающиеся.

В настоящее время главенствуют два основных подхода к концепции самообучающихся предприятий: американский (основоположник – П. Сенге) и европейский (основоположник – Т. Бойделл). В контексте настоящего исследования особый интерес представляет американский подход к концепции самообучающихся предприятий, представленный П. Сенге, который проводит взаимосвязь между проблемой устойчивого развития и проблемой самообучающегося предприятия, отмечая, что новаторские подходы к решению экологических проблем и организационное обучение дополняют и усиливают друг друга. «С точки зрения разумного управления нельзя объяснить, почему процветают экологически ориентированные компании. На свете много хорошо управляемых и эффективных компаний, которым нет большого дела до сохранения окружающей среды. И есть, напротив, компании, озабоченные экологическими проблемами, которые, несмотря на это, не достигают делового успеха. Нужны еще какие-то компоненты, чтобы возникла прочная взаимосвязь между экологически мотивированным новаторством и процветанием бизнеса. Из опыта нескольких

последних лет следует, что роль недостающих компонентов может играть развитие способностей к обучению. Доказано, что дисциплины, входящие в цикл организационного обучения, служат эффективным катализатором новаторских решений, ведущих к развитию новой продукции и новых производственных процессов, а также к более экономному и эффективному использованию энергии и сырья. Концепция устойчивого развития ломает стереотипы мышления, производства и стимулирует поиск свежих решений. Иными словами, новаторские подходы к решению экологических проблем и организационное обучение дополняют и усиливают друг друга» [14] (Senge P., Roberts Sh., Smit B., Kleyner A., Ross R., Rot D., 2012). Таким образом, по мнению П. Сенге, устойчивое развитие требует новаторских решений, появление которых более вероятно в культуре, ориентированной на обучение.

Авторы настоящего исследования придерживаются мнения П. Сенге, предполагая, что построение самообучающегося предприятия будет способствовать обеспечению его устойчивого развития. В свою очередь, самообучающееся предприятие представляет собой благоприятную среду для формирования и развития компетенций персонала, поскольку предполагает непрерывное и целенаправленное обучение работников. Формирование и развитие компетенций персонала позволит обеспечить рост трудового потенциала предприятия – основной составляющей потенциала организационного развития, что, в свою очередь, будет способствовать повышению устойчивости развития предприятия. Таким образом, построение самообучающегося предприятия, формирование и развитие компетенций персонала, повышение трудового потенциала предприятия и обеспечение его устойчивого развития – звенья одной замкнутой цепи, которая послужила основой для разработки методика обеспечения устойчивого развития предприятия.

Предлагаемая методика включает пять взаимосвязанных блоков и предполагает непрерывное развитие его трудового потенциала (рис.).



Рисунок. Блоки методика обеспечения устойчивого развития предприятия

Источник: составлено авторами.

В первом блоке предлагаемой методики проводится оценка устойчивости развития предприятия и обоснование необходимости внесения изменений в функционирование предприятия по итогам проведенной оценки (необходимости проведения мероприятий, направленных на повышение устойчивости развития). Результатом реализации первого блока является принятие решения о необходимости проведения мероприятий, направленных на обеспечение устойчивости развития предприятия.

Во втором блоке строится модель компетенций предприятия, которая будет способствовать обеспечению устойчивости его развития. Выявляются компетенции работников, необходимые для преобразования предприятия в устойчиво развивающееся. Результатом реализации второго блока является построение модели компетенций, ориентированной на обеспечение устойчивого развития предприятия.

Основным содержанием третьего блока является создание специальных моделей компетенций для каждой должности, определяющих успешное выполнение должностных обязанностей, обеспечивающих устойчивое развитие. Результатом реализации третьего блока является разработка эталонных компетентностных моделей должностей на основе построенной модели компетенций предприятия.

Основным содержанием четвертого блока является оценка соответствия уровней компетенций работников уровням развития, определенным «идеальными профилями» должностей, для выявления рассогласованности фактического и требуемого уровней компетенций работников и принятие решения о необходимости их развития. Результатом реализации четвертого блока является получение информации о несоответствии, на основании которой будет принято решение о необходимости развития компетенций персонала.

Основным содержанием пятого блока является разработка, организация и проведение мероприятий, направленных на устранение выявленных в результате реализации четвертого этапа несоответствий фактического и требуемого уровней компетенций работников – построение самообучающегося предприятия. Результатом реализации пятого блока является устранение рассогласованности между фактическими и предусмотренными «идеальными профилями» должностей компетенциями работников.

Предлагаемая методика содержит петлю обратной связи, позволяющую оценить изменение устойчивости развития предприятия в результате ее применения. Реализация обратной связи предполагает повторное проведение оценки устойчивости развития предприятия и анализ изменения ее в результате применения методики. Предлагаемая методика предполагает непрерывное формирование трудового потенциала путем выявления потребностей в развитии и проведения мероприятий, направленных на развитие компетенций работников, в соответствии с целями обеспечения устойчивого развития предприятия. По сути, реализация предлагаемой методики предполагает трансформацию организации в самообучающуюся – организацию, которая непрерывно создает, передает, сохраняет компетенции персонала, таким образом, формируя и развивая свой трудовой потенциал для обеспечения устойчивого развития.

Между обеспечением устойчивого развития и трансформацией организации в самообучающуюся существует наличие не только прямой связи, на которой построена предлагаемая методика, но и обратной, рассматриваемой П. Сенге в работе «Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций», наличие которой является дополнительным обеспечением эффективного применения разработанной методики.

Методика обеспечения устойчивого развития предприятия прошла апробацию на предприятии, являющемся одним из лидеров по производству хлеба и хлебобулочных изделий в Новосибирске. Результаты позволили сделать вывод об экономической эффективности и целесообразности дальнейшего ее применения, о чем свидетельствовала положительная динамика важнейших оценочных показателей результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия – прибыли и рентабельности на фоне повышения устойчивости развития.

Заключение

В современных экономических, социальных и экологических условиях развития особое значение приобретают научные разработки, связанные с решением проблемы обеспечения устойчивого развития предприятия.

Переход к устойчивому развитию требует кардинальных преобразований деятельности предприятия путем решения задач экономического, социального и экологического характера. Возможность решения указанных задач определяется потенциалом предприятия, который в общем смысле определяется как совокупность находящихся в его распоряжении ресурсов. Главным видом ресурсов любого предприятия являются трудовые, а главным слагаемым совокупного потенциала предприятия – его трудовой потенциал.

Построение самообучающегося предприятия, формирование и развитие компетенций персонала, повышение трудового потенциала предприятия и обеспечение его устойчивого развития – звенья одной замкнутой цепи, послужившей основой для разработки методики обеспечения устойчивого развития, показавшей свою эффективность по результатам апробации.

ИСТОЧНИКИ:

1. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Становление быстродействующих и самообучающихся организаций – основа повышения конкурентоспособности российских компаний в условиях инновационной экономики // Вестник астраханского государственного технического университета. серия: экономика. – 2011. – № 2. – с. 12-18.
2. Анисимов Ю.П., Григорова О.Н. Устойчивость развития предприятия при инновационной деятельности. - Воронеж : Институт менеджмента, маркетинга и финансов, 2006. – 186 с.
3. Бараненко С.П., Шеметов В.В. Стратегическая устойчивость предприятия. / монография. - Москва : Центрполиграф, 2004. – 492 с.

4. Великанский Р. Залог успеха: программы профессионального развития персонала НЛМК. Сайт Группы НЛМК. [Электронный ресурс]. URL: http://sgok.nlmk.com/upload/iblock/78c/kompaniya-nlmk-_5_6-2014.pdf (дата обращения: 15.01.2017).
5. Голкина В.А., Трофимов Е.Ф. Теоретические основы управления качеством продукции на основе формирования компетенций персонала. - Ярославль : ЯГТУ, 2009. – 167 с.
6. Дегтерев В.А. К вопросу о системе непрерывного профессионального образования // Успехи современного естествознания. – 2014. – № 9. – с. 175-180.
7. Епифанова Н.Ш. Концепция формирования быстродействующих самообучающихся организаций // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 1. – с. 235.
8. Конопляник Т.М. Управление устойчивостью хозяйственных систем: теория и методология. / автореф. дис. ... д-ра экон. наук., 2007. – 38 с.
9. Лясковская Е.А. Управление инновационным развитием предприятия по показателям устойчивости. / автореф. дис. ... д-ра экон. наук., 2009. – 42 с.
10. Мильнер Б., Лиис Ф. Управление современной компанией = Management of the modern company. - Москва : Инфра-М, 2001. – 585 с.
11. Нечепуренко М.Н. Организационно-экономический механизм управления устойчивым развитием предприятия на основе инновационной активности. / автореф. дис.,... канд. экон. наук., 2006. – 19 с.
12. Реген В., Ткаченко Е. Управление комплексным развитием предприятия. - Санкт-Петербург : Изд-во Вернера Регена, 2006. – 254 с.
13. Страхова О.А. Развитие конкурентоспособности организации на основе управления компетенциями. - СПб. : Изд-во С.-Петербург. гос. ун-та экономики и финансов, 2010. – 68 с.
14. Сенге П., Робертс Ш., Смит Б., Клейнер А., Росс Р., Рот Д. Танец перемен : новые проблемы самообучающихся организаций. - Москва : Сбербанк : Олимп-Бизнес, 2012. – 778 с.
15. Тумина Т.А. Инновационное развитие экономических систем. / автореф. дис.,... докт. экон. наук., 2009. – 50 с.
16. Анискин Ю.П. Управление корпоративными изменениями по критерию устойчивости. - Москва : Омега-Л, 2009. – 404 с.
17. Черных А.В. Механизм устойчивого развития предприятия в период активной инвестиционной деятельности. / автореф. дис.,... канд. экон. наук., 2006. – 24 с.
18. Чернышова Л.И. Роль трудового потенциала работников в обеспечении конкурентоспособности предприятий железнодорожного транспорта // Актуальные проблемы развития экономики современного предпринимательства: сб. докл. по итогам Всерос. науч.-практ. конф., Москва, 10-19 марта 2010 г. Москва, 2010. – с. 72-74.
19. Широкова Г.В. Управление организационными изменениями. - Санкт-Петербург : СПбГУ, 2005. – 430 с.
20. Хайруллина М.В., Кислицына О.А., Чуваев А.В. Непрерывное улучшение производ-

ственной системы промышленного предприятия: показатели и модель оценки // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2015. – № 6(233). – с. 81-90.

REFERENCES:

- Akmaeva R.I., Epifanova N.Sh. (2011). Stanovlenie bystrodeystvuyuschikh i samoobuchayuschikhsya organizatsiy – osnova povysheniya konkurentosposobnosti rossiyskikh kompaniy v usloviyakh innovatsionnoy ekonomiki [Formation of fast self-training organizations is a basis of increase the russian companies competitiveness under the conditions of innovative economy]. Vestnik astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. seriya: ekonomika. (2). 12-18. (in Russian).
- Anisimov Yu.P., Grigороva O.N. (2006). Ustoychivost razvitiya predpriyatiya pri innovatsionnoy deyatel'nosti [Sustainability of enterprise development in innovation activities] Voronezh: Institut menedzhmenta, marketinga i finansov. (in Russian).
- Aniskin Yu.P. (2009). Upravlenie korporativnymi izmeneniyami po kriteriyu ustoychivosti [Corporate changes management using the sustainability criterion] Moscow: Omega-L. (in Russian).
- Baranenko S.P., Shemetov V.V. (2004). Strategicheskaya ustoychivost predpriyatiya [Strategic enterprise's sustainability] Moscow: Tsentrpoligraf. (in Russian).
- Chernyh A.V. (2006). Mekhanizm ustoychivogo razvitiya predpriyatiya v period aktivnoy investitsionnoy deyatel'nosti [Mechanism of sustainable development of the enterprise during active investment activity]Belgorod. (in Russian).
- Chernyshova L.I. (2010). Rol trudovogo potentsiala rabotnikov v obespechenii konkurentosposobnosti predpriyatij zheleznodorozhnogo transporta [The role of a labor potential of staff in ensuring the competitiveness of rail transport enterprises] urrent development problems of the economy of modern entrepreneurship. 72-74. (in Russian).
- Degterev V.A. (2014). K voprosu o sisteme nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya [On continuing professional education system]. Uspekhi sovremennogo estestvoznaniya. (9). 175-180. (in Russian).
- Epifanova N.Sh. (2012). Kontseptsiya formirovaniya bystrodeystvuyuschikh samoobuchayuschikhsya organizatsiy [The creation concept of fast self-learning organizations]. Modern problems of science and education. (1). 235. (in Russian).
- Golkina V.A., Trofimov E.F. (2009). Teoreticheskie osnovy upravleniya kachestvom produktsii na osnove formirovaniya kompetentsiy personala [Theoretical basics of product quality management on the basis of personnel competencies development] Yaroslavl: YaGTU. (in Russian).

- Khayrullina M.V., Kislitsyna O.A., Chuvaev A.V (2015). Nepreryvnoe uluchshenie proizvodstvennoy sistemy promyshlennogo predpriyatiya: pokazateli i model otsenki [Continuous improvement of industrial enterprise's production system: indicators and assessment model]. Scientific and technical bulletin of the St. Petersburg State Polytechnic University. Economic sciences. (6(233)). 81-90. (in Russian).
- Konoplyannik T.M. (2007). Upravlenie ustoychivostyu khozyaystvennykh sistem: teoriya i metodologiya [Management of the economic systems sustainability: theory and methodology] Saint Petersburg. (in Russian).
- Lyaskovskaya E.A. (2009). Upravlenie innovatsionnym razvitiem predpriyatiya po pokazatelyam ustoychivosti [Management of innovative development of the enterprise using sustainability indexes] Chelyabinsk. (in Russian).
- Milner B., Liis F. (2001). Upravlenie sovremennoy kompaniy = Management of the modern company [Management of the modern company] Moscow: Infra-M. (in Russian).
- Nechepurenko M.N. (2006). Organizatsionno-ekonomicheskii mekhanizm upravleniya ustoychivym razvitiem predpriyatiya na osnove innovatsionnoy aktivnosti [The organizational-economic mechanism of sustainable development management of the enterprise on the basis of innovative activity] Moscow. (in Russian).
- Regen V., Tkachenko E. (2006). Upravlenie kompleksnym razvitiem predpriyatiya [Complex enterprise development management] Saint Petersburg: Izd-vo Vernera Regena. (in Russian).
- Senge P., Roberts Sh., Smit B., Kleyner A., Ross R., Rot D. (2012). Tanets peremen : novye problemy samoobuchayuschikhsya organizatsiy [Dance of change: new challenges of self-learning organizations] Moscow: Sberbank : Olimp-Biznes. (in Russian).
- Shirokova G.V. (2005). Upravlenie organizatsionnymi izmeneniyami [Organizational change management] Saint Petersburg: SPbGU. (in Russian).
- Strakhova O.A. (2010). Razvitie konkurentosposobnosti organizatsii na osnove upravleniya kompetentsiyami [Development of organization's competitiveness on the basis of competency management] SPb. : Izd-vo S.-Peterb. gos. un-ta ekonomiki i finansov. (in Russian).
- Tumina T.A. (2009). Innovatsionnoe razvitie ekonomicheskikh sistem [Innovative development of economic systems] Belgorod. (in Russian).